Treasury Board of Canada Secretariat
Secretariat du Conseil du Tresor du Canada

EEPMP

Employment Equity Positive Measures Program

Moving from Program to Practices... to People

Annual Report

2000-2001

August 2001

Canada

Treasury Board of Canada Secretariat
Employment Equity Positive Measures Program Group
Employment Equity Division
Human Resources Branch
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0R5

©Minister of Public Works and
Government Services Canada 2001

Catalogue No. BT1-14/2001
0-662-65958-9

This document is available on the Treasury Board of Canada Secretariat Internet Site at the following address:

http://www.tbs-sct.gc.ca/ee

This document is available in alternative formats.

Treasury Board of Canada Secretariat
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
102-02450/

EEPMP

Employment Equity Positive Measures Program

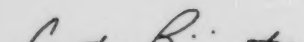
Moving from Programs to Practices...to People

Annual Report

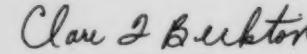
2000-2001

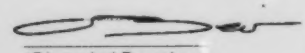
Canada

A Message from the EEPMP Management Board


Cynthia Binnington

Amelita Armit

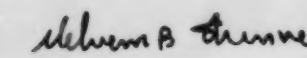

Clare Beckton


Chantal Bernier

Andrew Graham

Serge Rainville

Eileen Sarkar


Mel Skinner

Georges Tsai

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) Management Board is pleased to provide the second EEPMP annual report. The Program's achievements are the result of the close co-operation between the two EEPMP teams from the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission, together with many other partners, inside and outside the federal Public Service.

As the Clerk of the Privy Council stated in his *Eighth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada,* the Public Service is entering a phase of more fundamental reform that will enable it to become a modern, people-centred institution that gets results that matter to Canadians in an economy and society based on knowledge. This human resources renewal will ensure that the Public Service is more innovative, dynamic and reflective of Canada's diversity. This includes **focussing on our people,** following a strategy revolving around the three major themes of recruitment, workplace well-being and learning and development. Over the past three years, as this report demonstrates, the EEPMP has been following those same directions and building, we believe, a model for the future. Alongside the EEPMP, which aims to improve representation and participation of all four of the designated groups, the Treasury Board Secretariat, in collaboration with the Public Service Commission, departments and agencies, both at headquarters an in the regions, has been pursuing similar but more concentrated effort on representation and participation for members of the visible minorities group in the Public Service. It is gratifying to feel that through EEPMP and Embracing Change, we are contributing directly to the government's renewal agenda.

The EEPMP best practices and tools should be used as models and can be easily adapted to the specific needs of a given region or organisation, thus saving time and undue duplication of efforts. Partnering between institutions, notably in the regions, has proven to be very effective in managing horizontal issues, because each partner commits resources and contributes special skills. In short, we believe we have laid some solid foundations that departments and agencies can use to meet the needs of the four employment equity designated groups as well as to meet human resources challenges ahead.

The EEPMP Management Board invites public servants at all levels and in all regions to read about the achievements outlined in this report. By identifying the existing opportunities in our workplace and using or adapting the appropriate tools and best practices for our specific needs, we can all contribute to the objective of making employment equity an integral part of the daily management of human resources in our organisations. This, in turn, will help realise the vision of Canada's Public Service of the future that is inclusive and as diverse as Canada itself, an exemplary employer that serves Canadians better.

Table of Contents

Introduction –
Smart Partnerships: Working Together for Greater Impact 1

1. Building a Government-wide Employment Equity Capacity 3

2. EEPMP Summary Results and Best Practices in 2000-2001 4

2.1 Employment Equity Capacity Building 5

2.2 Tools 6

2.3 Supportive Workplace 8

2.4 Representation 11

3. Highlights by Component 13

3.1 EE Intervention Fund 13

3.2 EE Partnership Fund 17

3.3 EE Career Development Office (EECDO) 23

3.4 Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (ERC) 25

3.5 Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN) 26

4. Statistical Data – Part I (Narrative Description) 28

4.1 Highlights 28

4.2 Distribution of Intervention Fund Projects October 1998 to March 2002 28

4.3 Distribution of Partnership Fund Projects October 1998 to March 2002 29

4.4 Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001 29

4.5 Financial Data on Actual Expenditures 30

4.5a Actual Expenditures by EEPMP Component, 2000-2001 30

4.5b Intervention Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001 30

4.5c Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001 30

4.5d Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Region, 2000-2001 31

4.6 Intervention Fund Projects by Designated Group, 2000-2001 31

4.7 Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001 32

4.8 Intervention Fund Projects by Theme, 2000-2001 32

4.9 Partnership Fund Projects by Theme, 2000-2001 32

4.10 Partnership Fund Projects by Region, 2000-2001 33

4. Statistical Data – Part II 34

4.1 Highlights 34

4.2 Distribution of Invention Fund Projects October 1998 to March 2002 34

4.3 Distribution of Partnership Fund Projects, October 1998 to March 2002 35

4.4 Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001 35

4.5 Financial Data on Actual Expenditures 36

4.5a Actual Expenditures by EEPMP Component, 2000-2001 36

4.5b Intervention Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001 36

4.5c Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001 37

4.5d Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Region, 2000-2001 37

4.6 Intervention Fund Projects by Designated Group, 2000-2001 38

4.7 Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001 38

4.8 Intervention Fund Projects by Theme, 2000-2001 39

4.9 Partnership Fund Projects by Theme, 2000-2001 39

4.10 Partnership Fund Projects by Region, 2000-2001 40

Conclusion 1

Moving from Programs to Practices...to People 41

Annex 1A

Intervention Fund Projects by Designated Group, Fiscal Year 2000-2001 43

Annex 1B

Partnership Fund Projects by Region and Designated Group, Fiscal Year 2000-2001 52

Annex 2

Financial Information, Fiscal Year 2000-2001 66

Annex 3

Federal Institutions Involvement by Region Fiscal Year 2000-2001 67

Annex 4A

Intervention Fund Projects by Theme, Fiscal Year 2000-2001 70

Annex 4B

Partnership Fund Projects by Theme, Fiscal Year 2000-2001 76

Annex 5

Management Board Members and Alternates 91

Introduction

Smart Partnerships: Working Together for Greater Impact

Established on October 8, 1998 as a four-year temporary program, the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) is a significant part of Treasury Board's overall employment equity (EE) program for the federal Public Service. The EEPMP is intended to be a catalyst for building institutional capacity within the Public Service and facilitate the implementation of the *Employment Equity Act*. To support the major cultural changes required in federal institutions, the specific challenges are to:

- increase the knowledge and develop the skills managers and human resources specialists need to make EE a reality in the workplace;
- build the tools required to help them meet their EE objectives;
- create a workplace that supports a corporate culture conducive to hiring, retaining and developing a diverse and inclusive workforce; and
- increase the representation and participation of the four designated groups.

This second annual report outlines the EEPMP's performance for the 2000-2001 fiscal year, describes the results obtained and the progress made. It shows how, by providing resources and facilitating an exchange of information, the EEPMP helps departments and agencies develop the expertise, tools and opportunities to work in partnership to meet their employment equity objectives. This report presents avenues for action and models that can be adapted by departments and agencies in any region to reflect their unique needs. It also demonstrates that a more horizontal approach to challenges provides better results and improved services for Canadians. As such, the EEPMP can be used effectively to achieve a modern federal Public Service and facilitate the horizontal management of issues. The *EEPMP Mid-term Review Report* (March 2000) confirmed that, at that stage, success in EE management is indeed closely linked to working in partnerships, learning from one another and exploring different approaches to address common issues.

Multi-party projects are cost-effective, ensure the sustainability of outcomes, help parties exchange expertise and share results. The EEPMP has a strong regional orientation and takes into account that differences do exist that are best addressed by the regions themselves. By bringing together departments, agencies and other partners, and ensuring better linkages, the EEPMP is able to maximize the effectiveness of project funding and generate a greater impact at a lower cost for each party involved.

Aloma Lawrence

- *Departments truly enjoy working together and there is synergy from the various expertise that each department brings to the partnership. Momentum has picked up, partnerships are now in place, the program should continue on a longer, more stable term. It would be sad to see the partnership break up if the EEPMP disappears.*

As the Clerk of the Privy Council wrote recently in his *Eighth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada* (March 2001): *"In a knowledge economy, diverse perspectives, backgrounds and approaches contribute to better and more relevant service and stronger policy advice"*. He further emphasized that steps must be taken to *"recruit the diverse workforce we need and want"*. In this area, federal institutions will be competing with other private and public sector employers to attract and retain the diverse talents they need. Given this context, it is clear that it will be as important as ever for federal institutions to continue working together in partnership to achieve a greater impact.

Mary Frances Laughton

- *It is absolutely essential to make the expenditures needed to remove the barriers (systemic, attitudinal, technical, etc.) if we are to become an employer of choice.*

1. Building a Government-wide Employment Equity Capacity

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) was established to assist departments and agencies meet their obligations under the *Employment Equity Act* (EE Act).

The EEPMP is comprised of four components[1]:

The EE Intervention Fund is designed to enable the Treasury Board to carry out its leadership role and to ensure the employer's ability to manage, support and kick-start initiatives to address interdepartmental problems. Some activities are identified by Canadian Human Rights Commission audits and some are based on the government's broad priorities.

The EE Partnership Fund provides funding for multi-departmental projects resulting from the collaboration of several federal and non-federal institutions. The Fund has a strong regional focus and aims to eliminate barriers to employment equity.

The EE Career Development Office (EECDO) provides support across the federal Public Service to help advance the careers of members of the designated groups.

The EE Enabling Resource Centre (ERC) for Persons with Disabilities (PWD) offers support and advice to managers and employees with disabilities regarding the physical accommodation of PWD.

The EEPMP Group in the Treasury Board Secretariat (TBS) is responsible for the overall co-ordination of the Program as well as monitoring the implementation of all its components. TBS is also responsible for administering the EE Intervention Fund and managing the pilot project entitled "Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN)", which is closely linked to ERC. The Public Service Commission (PSC) manages the delivery of the EE Partnership Fund, EE Career Development Office and the EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities.

An independent Management Board[2] oversees the overall direction and accountability of the EEPMP. The Management Board monitors the allocation of resources, reviews the outcome of EEPMP funding, sets overall strategic direction and approves Intervention Fund projects.

---

1 For more details, please consult the following Web sites: (www.tbs-sct.gc.ca/ee/) and (www.psc-cfp.gc.ca/eepmp-pmpee).

2 See Annex 5 for the list of Management Board members.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

2. EEPMP Summary Results and Best Practices in 2000-2001

Michel Brazeau
Director, Aboriginal & Diversity Programs, Canadian Centre for Management Development

- *The EEPMP has contributed in many more ways than it thinks it has, in terms of corporate contribution. I am a much better leader and manager as a consequence of this work (repercussions of EEPMP).*

As confirmed by the *EEPMP Mid-Term Review* (March 2000), expanding partnerships to include all stakeholders is often a significant factor in ensuring sustainability and transferability of knowledge. Even more efforts have been made this fiscal year to include this perspective in all EEPMP projects.

In addition, this report is specifically designed to build on the finding that the central agencies' communications strategy should aim to promote more aggressively the dissemination and sharing of tools, recommendations and specific lessons drawn from the most successful activities and projects. This report, therefore, brings to the forefront some of the best practices and tools in order to encourage their duplication, distribution and practical application in federal organisations across the country. The EEPMP team strongly advocates the exchange of information and best practices. As well, the group acts as best broker in offering departments and agencies avenues for meeting the challenges they face in managing their human resources.

In 2000-2001, 87 projects received funding from the EEPMP, bringing total expenditures to nearly $6 millions ($5,961,680.00). Eighteen initiatives were undertaken via the Intervention Fund; while the Partnership Fund provided assistance for 69 projects. The following figure provides a breakdown of projects by designated group.

Figure 1

Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage (%) of total projects
Women	3	3.5
Aboriginal Peoples	14	16.1
Persons with Disabilities	15	17.2
Visible Minorities	10	11.5
Multiple Groups*	4	4.6
All Designated Groups	36	41.4
Other Projects†	5	5.7
Total	**87**	**100.0**

* Multiple Groups projects addressed issues pertaining to two designated groups or more
† Five projects placed particular emphasis on learning and building employment equity capacity

2. EEPMP Summary Results and Best Practices in 2000-2001

Michel Brazeau

The EEPMP has contributed in many more ways than it thinks it has: in terms of corporate contribution, I am a much better leader and manager as a consequence of this work (repercussions of EEPMP)

As confirmed by the *EEPMP Mid-Term Review* (March 2000), expanding partnerships to include all stakeholders is often a significant factor in ensuring sustainability and transferability of knowledge. Even more efforts have been made this fiscal year to include this perspective in all EEPMP projects.

In addition, this report is specifically designed to build on the finding that the central agencies' communications strategy should aim to promote more aggressively the dissemination and sharing of tools, recommendations and specific lessons drawn from the most successful activities and projects. This report, therefore, brings to the forefront some of the best practices and tools in order to encourage their duplication, distribution and practical application in federal organisations across the country. The EEPMP team strongly advocates the exchange of information and best practices. As well, the group acts as best broker in offering departments and agencies avenues for meeting the challenges they face in managing their human resources.

In 2000-2001, 87 projects received funding from the EEPMP, bringing total expenditures to nearly $6 millions ($5,961,680.00). Eighteen initiatives were undertaken via the Intervention Fund; while the Partnership Fund provided assistance for 69 projects. The following figure provides a breakdown of projects by designated group.

Figure 1

Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage (%) of total projects
Women	3	3.5
Aboriginal Peoples	14	16.1
Persons with Disabilities	15	17.2
Visible Minorities	10	11.5
Multiple Groups*	4	4.6
All Designated Groups	36	41.4
Other Projects†	5	5.7
Total	**87**	**100.0**

* Multiple Groups projects addressed issues pertaining to two designated groups or more.

† Five projects placed particular emphasis on learning and building employment equity capacity.

The EEPMP has successfully completed the first three years of its four-year term. Many initiatives have produced concrete results, some of which have already been identified as best practices. The EEPMP has demonstrated that its structure, management and accountability mechanisms have worked effectively and, as such, has been cited as a model for comptrollership.

In 2000-2001, the EEPMP's goals were pursued on the basis of a clear vision, energetic leadership and continued improvement of support to departments and agencies. Efforts have focussed on ensuring that best practices are shared across the federal Public Service. Close monitoring of projects has allowed for effective, efficient and sustainable results that can still be repeated once the EEPMP sunsets on March 31, 2002. Special attention has been given to accountability instruments to ensure that expected results are delivered, gaps explained and progress measured.

All EEPMP projects are required to comply with the *Performance Accountability and Reporting Framework* (May 1999) which is based on factors such as concrete, measurable and sustainable results, timely submission of reports and financial accountability. Four performance indicators, consistent with the Program's objectives, were selected at the onset of the Program to demonstrate the results achieved: increased employment equity capacity building, tools, supportive workplace, and representation. The following sections describe some projects that can be considered "best practices". For a complete list of EEPMP projects and initiatives, please visit the Web site at www.tbs-sct.gc.ca/ee/ or visit the Publiservice site (the government Intranet) at http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee .

In addition, the 87 EEPMP projects underway in 2000-2001 promote government priorities and provide models and best practices to help implement the various recommendations of the three sub-committees of the Committee of Senior Officials (COSO)[3]. For example, 20 projects (23 %) were designed to advance learning and build employment equity capacity, and 6 projects (7 %) represented initiatives seeking to promote a welcoming and supportive workplace[4].

2.1 Employment Equity Capacity Building

The EEPMP responds to a critical need for capacity building by developing and promoting knowledge and skills in employment equity so that federal departments and agencies have the expertise needed to implement the legislative requirements of the *Employment Equity Act*.

"Aboriginal Issues and Self-Government Course"

The primary objective of this seminar, offered by the Canadian Centre for Management Development (CCMD), was to increase the personal knowledge and understanding of federal Public Service managers and executives about Aboriginal issues and self-government, by building on the principles of mutual respect, mutual recognition, mutual responsibility and

[3] The COSO sub-committees have published their reports (June to September 2000) on the issues facing the Public Service of Canada and recommendations for the future in the following areas – Recruitment, Workplace Wellbeing, and Learning and Development. http://www.pco-bcp.gc.ca/clerk_e.htm .

[4] It is to be noted that due to the nature of several of the EEPMP projects, the same project could include more than one theme.

sharing. Other objectives included exploring how the Public Service can become an employer of choice for Aboriginal peoples from an employment equity and diversity perspective, and how Canada's Aboriginal Action Plan will affect policy making and program delivery implementation.

During 2000-2001, eight two-day courses were offered to an average of 22 participants per course. Three bilingual courses were delivered in the National Capital Region, Montreal and Moncton. English courses were delivered in Winnipeg, Saskatoon, Halifax, Vancouver and Sault Ste. Marie.

Participants expressed a high level of satisfaction with this learning activity. However, many participants recommended that CCMD offer a more comprehensive course, including a cross-cultural immersion experience to help meet their advanced learning needs.

With the financial support of the Intervention Fund, CCMD will develop a four and a half -day transformational leadership course, *"Mikawiwin: Leadership and Aboriginal Affairs"*, designed around a holistic learning experience. This course will be piloted in Western, Central and Eastern Canada in 2001-2002. The two-day course, *"Aboriginal Issues and Self Government"*, focussing on *Gathering Strength: Canada's Aboriginal Action Plan,* which was designed to help shape Canada's relationship with Aboriginal peoples, will continue to be offered.

For more information or to register for either course, visit CCMD's Web site at www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity .

2.2 Tools

Human resources management has evolved from a marginal and isolated activity focussing on policy and legislation into a dynamic and integral program focussing on people management. Similarly, employment equity can no longer be seen as merely a legislative requirement, but as a strategic tool and an asset when dealing with evolving labour market pressures and projected demographic changes. This evolution complements the EEPMP objective of helping integrate employment equity into overall human resources planning and management. This integration, however, is relatively new and federal departments and agencies need to learn from each other about how to achieve it. The EEPMP has, therefore, facilitated an exchange of expertise by making practical tools available to all.

"Accessible Procurement Toolkits"

This Industry Canada initiative received financial support by the Intervention Fund to create a tool in response to a need identified by organisations seeking assistance to procure accessible goods and services. Accessible procurement received the support of a number of partners. In fact, the series of toolkits developed will assist federal government procurement officers and managers by providing standard clauses, terms and conditions and source lists to use in their procurement activities. This, in turn, will facilitate matching appropriate accessible goods and services with the needs of employees with disabilities.

Bilingual toolkits are now available to procurement officials, managers and employees at the following Industry Canada Web address: http://www.strategis.ic.gc.ca/adio .

"How to Hire, Retain and Promote Persons with Disabilities & Members of Visible Minority Groups; A Guide for Managers"

As the new millennium unfolds, managers' ability to hire individuals on the merit principle will enable them to stay ahead of the game. Developed under the lead of Health Canada, in partnership with Canadian Heritage, this creative and easy-to-follow guide is a practical tool for enabling managers to improve the representation of persons with disabilities and members of visible minority groups within their departments.

The Guide presents salient information on recruitment, retention and promotion issues, while including an overview of special tips and benefits of hiring designated group members, as well as tips on how to identify and correct limiting beliefs. The two sections on *persons with a disability and members of visible minority groups* provide definitions, juxtapose related issues, myths and facts, address specific concerns and offer case scenarios together with a list of supportive programs and resource-rich Web links.

This concise Guide, to be updated annually, provides managers from any federal department with accurate and practical ideas for improving the federal representation of employment equity groups. It is available online at http://www.hc-sc.gc.ca/futureorg/english/programs/diversity/diversity.htm#cn .

"Guide on Barrier Free Design"

As the population of Canada ages and people live longer, the needs of the Public Service continue to change. At present, over 18% of the population are living with a disability, and this percentage is increasing. Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) and the Canadian Food Inspection Agency (CFIA), lead organisations in the areas of accessibility and promotion of rights of persons with disabilities, initiated an innovative project in partnership with Public Works and Government Services Canada.

The *Guide on Barrier Free Design,* which was produced as a result of the project, consists of two parts: *"International Best Practices in Universal Design: A Comparative Study"*[5], and an extensive binder containing product information. The *Best Practices* study focusses on the best international examples of building practices and procedures that meet the needs of the widest range of people with disabilities who use a facility. It provides detailed descriptions, technical information, drawings and photographs of building elements such as entrances and doors, stairs, washrooms, telephones, work stations, crosswalk zones, outdoor ramps for cafeteria and restaurants. The study contains relevant codes, standards, guidelines and many innovative ideas. As for the product information binder, it contains an exhaustive list of specific products and/or services to support this new approach.

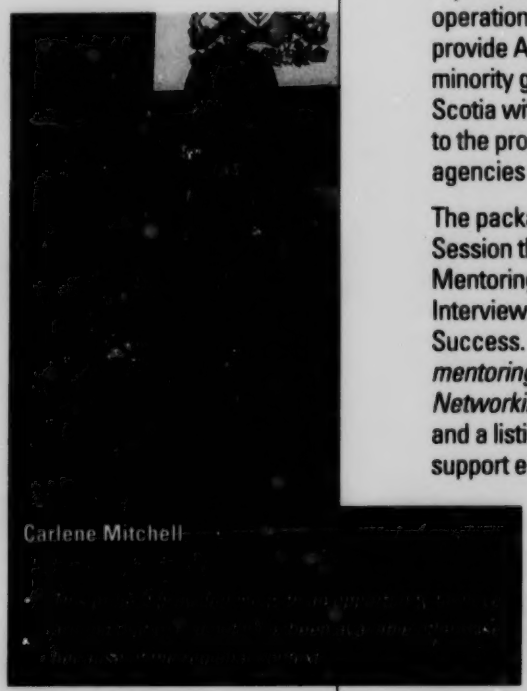
[5] This document is available in English, French and alternative formats (Braille Class2, CD and Audio Visual (large text)).

Universal design makes life easier for everyone by ensuring that products and environments are safer, more comfortable, more affordable, accessible, adaptable and simpler to use. Managers, faced with an ageing Public Service and the need to create a more representative workforce, will find this tool invaluable.

"Strength in Diversity: Tool Kit"

A partnership-based initiative of the Nova Scotia Federal Council, in co-operation with Health Canada, *Strength in Diversity: Tool Kit* is designed to provide Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minority groups currently employed in the federal Public Service in Nova Scotia with developmental assignment opportunities. Managers committed to the progress of employment equity/diversity in their departments or agencies will find a diversity-rich resource in this tool.

The package contains an outline of a *Strength in Diversity* Orientation Session that includes: Diversity Issues in the Workplace of the Future; Mentoring; Exploring Your Potential; Networking; Marketing Yourself; Interview Skills; Resume Writing; and Expectations: Management of Success. Various documents and articles such as *Program Overview, a mentoring guide, Exploring Your Potential – A Diversity Perspective, Networking for Success presentation, Gender Fair Language: A Brief Guide* and a listing of Career Management Learning Centres Plus library materials support each theme.


Carlene Mitchell

The Strength in Diversity Program: Orientation Evaluation Forms – Spring 2000 will give users an insight into the participants' perceptions of the usefulness of the workshop and the impact of this experience. The Strength in Diversity Program launch agenda, a set of colourful *"Strength in Diversity"* screen-savers and two folders: *"Introduction to the Program"* and *"Learning Centre Plus Facilities and Services"*, complete the package.

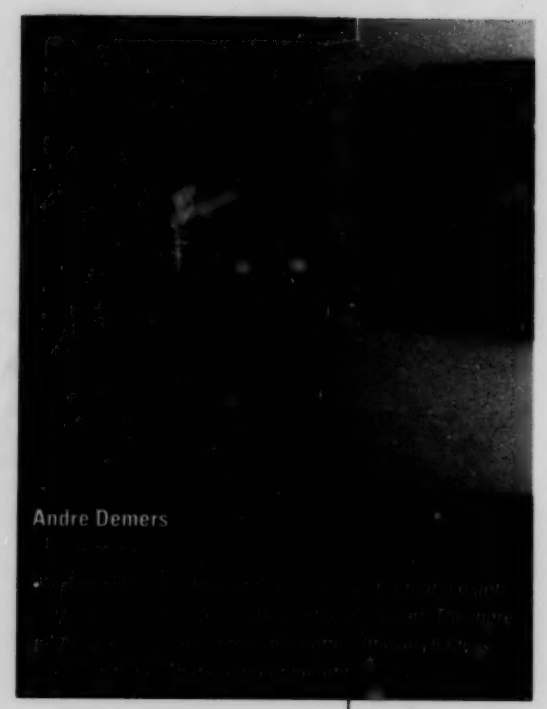
For more information, visit the following site:
http://www.nsfederalcouncil.gc.ca/LearningCentre/SIDP/index_e.html .

2.3 Supportive Workplace

The EEPMP plays an active role in promoting a supportive work environment. For instance, EEPMP funds are available for initiatives that create welcoming and supportive workplaces for all employees and address issues affecting designated group members. The following initiatives, among others, are expected to create positive changes in the work environment.

"Training Technicians to Support Adaptive Computer Technologies"

Environment Canada has been recognized as a leader in the area of adaptive computer technology for the past ten years. The department identified a lack of technicians trained to 1) assess, purchase and install


Andre Demers

adaptive technologies and 2) train and provide ongoing support to employees with disabilities, who are thus hampered in their ability to fully access information networks. In 1999, the EEPMP Management Board approved an Intervention Fund project to establish a program to provide training on adaptive computer technology for technicians in federal departments.

During the last two years, Environment Canada has trained over 80 technicians from 22 different departments. They were given the knowledge required to implement and support adaptive computer technology tools designed to compensate for visual, mobility or other sensory or cognitive impairments.

The program will continue to be offered in FY 2001-2002 to help federal departments in building capacity in adaptive computer technology. During this transition year, Environment Canada and key partners will design and develop a cost-recovery model to enable the ongoing training of technicians in all federal organisations.

More information on the program, as well as a registration form, can be found on the Adaptive Computer Technology Training Centre Web site: http://publiservice.gc.ca/training/acttp-ftia/act_e.htm .

"Interdepartmental Mentoring Program for EE Members – Pilot Project"

This project is an interdepartmental mentoring program for all employees of Natural Resources Canada (NRCan), the Canadian Food Inspection Agency (CFIA) and the Department of Fisheries and Oceans (DFO). An important outreach component of the program is directed toward EE group members in the science and technology areas.

The program matches mentors with mentees and provides a wealth of support materials and services to ensure that the mentoring relationship really works. This rigorous and comprehensive program aims to establish mentor-mentee relationships that not only are beneficial to participants but also address retention and workplace well-being issues. The program took almost a full year to develop and is being evaluated against well-articulated criteria every six months.

Support materials and services developed and used for the program include:

- career planning workbooks;
- questionnaires to identify and profile mentors/mentees;
- communication packages for managers and employees
- information kits;
- career planning workshops;
- a training module for mentors/mentees;

- resource materials available through interdepartmental loans; and,
- evaluation questionnaires for mentors and mentees at six month intervals.

"The CSOR Middle Management Competency Development Mentoring Program – The Journey to the Learning Oasis"

This innovative mentoring and cross-learning career development project is a joint initiative of the Public Service Commission – Partnership Fund and the Trade Administration and Customs Border Services – Central and Southern Ontario region.

This initiative is aimed at EE group members interested in career development through mentoring, human resources and EE managers interested in setting up mentoring programs and building supportive professional relationships with EE group members.

The Journey to the Learning Oasis is a nine-month formal mentoring and learning program that uses an integrated and holistic approach to management development for designated group members at the middle manager level. The program combines formal classroom training with individual coaching and team/action learning and focusses on learning as a journey as opposed to training as an event. During this course, 30 Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) designated-group members at Team Leader (Tax)/Chief (Trade) levels partnered with senior managers, who acted as "learning guides", to deal with critical workplace organisational and behavioural competencies.

The program works to build a sense of community through cross-program/business line participation of first-line managers. In the CCRA context, it focusses on competencies identified as being critical for development at the Team Leader/Superintendent/Chief (Trade) levels; namely, conflict management, effective interpersonal communication (as it relates to giving and receiving feedback), client service orientation, supporting employment equity and diversity, and commitment to learning.

Strategic/corporate challenges for each "learning team" were presented by senior managers working together with their learning teams, providing advice and guidance, as appropriate. The program included four and a half days of formal classroom training, three days of team learning, and six hours of individual coaching. The approach to learning was multi-dimensional, encouraging participants to explore new ways of learning and fostering respect for diversity in the workplace.

2.4 Representation

The EEPMP undertook initiatives to improve the representation of, and foster a supportive environment for the designated groups in the federal Public Service.

"Rapid Access"

The objective of this Intervention Fund initiative is to provide persons with disabilities who already have work experience with an opportunity to demonstrate their knowledge, skills and qualifications to fill Public Service positions directly to Public Service managers.

Managers gain several advantages from using Rapid Access:

- the program can be used to recruit from any occupational group and level;
- managers have the discretion to change the tenure of an employee from term to indeterminate (pursuant to ss.5.1(1) *Public Service Employment Act* and ss.10 *Public Service Employment Regulations*); and,
- neither the appointment nor the change of tenure are subject to right of appeal (pursuant to ss.21 *Public Service Employment Act* and ss.4 (1) *Public Service Employment Regulations*).

The three Public Service Commission offices in the Atlantic, Quebec and Ontario regions are responsible for implementing the program. During 2000-2001, the project made it possible to hire 20 candidates with disabilities as determinate or indeterminate employees. Twelve group presentations of candidates to departmental managers have been organised and have served to heighten awareness among managers and human resources specialists regarding recruitment strategies for persons with disabilities. It is worth noting that the inventory of qualified candidates with disabilities has increased significantly as a result of several partnership inventories.

More information on Rapid Access can be found at the following Web site: www.psc-cfp.gc.ca/ee/rap_e.htm .

"Integration of Disabled Youth in the Federal Public Service"

Given the federal government's commitment to rejuvenate the Public Service and in the spirit of *La Relève,* the EEPMP Management Board approved, in June 2000, a project to recruit young persons with disabilities to one-year internships that provide participants with meaningful work experience. The internship gives youth with disabilities an opportunity to demonstrate their abilities and offers the possibility of obtaining a permanent position in the federal Public Service. While on the internship, participants receive training, coaching and mentoring by the sponsoring departments and the opportunity to compete for permanent positions.

The participating departments are reimbursed up to 50% of a participant's salary. In addition, funds are available to pay any needed accommodation and training. Positions are in areas where opportunities for permanent placement will arise, particularly in information technology, human resources, marketing, finance and administration. A key component of this initiative is to develop and strengthen links with organisations serving youth

with disabilities, which will help tomorrow's Public Service managers recruit and integrate persons with disabilities.

During 2000-2001, participating departments offered 16 positions for this project. As of April 2001, three positions were staffed and the selection process was well underway for nine other positions. Links were developed with 37 community organisations and post-secondary institutions providing resources and access to qualified youth with disabilities. For more information, please contact the project manager at Treasury Board Secretariat, Enrico Bonomo, at (613) 957-9302 or by e-mail at Bonomo.Enrico@tbs-sct.gc.ca .

"Correctional Officer Pre-Recruitment Training Program in the Prairie Region"

It has been recognized that there are relatively few Aboriginal applicants who qualify for Correctional Officer positions in the Correctional Service of Canada (CSC). To rectify this situation, the Department's Prairie Region, partnering with its provincial counterpart, developed a training curriculum for Aboriginal applicants who met the screening criteria of the Correctional Officer position. This creative program is thoroughly described in the project tool: the *"Pre-Employment Training Program for Aboriginal Applicants to Correctional Service Canada"* course binder and the appendices.

This ground-breaking training package will help people of Aboriginal ancestry who may be considering a career in Corrections prepare for the testing and interview process in which they must participate to become CSC employees. The tool will also educate them about the screening process and CSC's qualification standards. This knowledge and training will help more Aboriginal people succeed at the initial screening, testing and assessment phases of recruitment for Correctional Officers.

This resource-rich, in-depth training package will provide not only CSC managers, but also managers from a variety of functional areas in different departments, with a superb tool to prepare individuals for the *"General Competency Test/Level 2", the behavioural interview and cognitive development.* Detailed instructor's suggestions, daily agendas, assessment templates and the appendices binder (filled with valuable information on topics such as resume writing, problem solving and IQ developing exercises, interpersonal skills training or conflict and emotion management) constitute a stand-alone resource that can be easily delivered.

The *"Pre-Employment Training Program"* offers an unparalleled employment equity tool, which, even if used exclusively in its narrowest application as a recruitment aid, will help establish positive working relationships with Aboriginal peoples and other designated group member organisations.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

3. Highlights by Component

3.1 EE Intervention Fund

The EEPMP Management Board sets the strategic direction of the Intervention Fund and approves each project. These projects are designed to help departments and agencies introduce and maintain an organisational culture conducive to learning, by developing training activities, tools and best practices. In addition, by promoting the creation of tools and their easy access, the Fund is helping departments and agencies fulfil their obligations under the *Employment Equity Act* and achieve their objectives in terms of creating a working environment that is inclusive, positive and representative of the Canadian population. It also encourages public servants to seek innovative ways to deliver government programs and better service, while protecting the public interest.

The following figure provides a breakdown of the 18 projects funded by the Intervention Fund in 2000-2001 by designated group.

Figure 2

Intervention Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage (%) of total projects
Women[6]	0	0.0
Aboriginal Peoples	1	5.5
Persons with Disabilities	6	33.3
Visible Minorities	1	5.6
All Designated Groups	5	27.8
Others (Learning and Building EE Capacity)	5	27.8
Total	**18**	**100.0**

[6] There were no projects specifically aimed at women only. It is to be noted however that in the CS bridging project, participants were mostly women.

3. Highlights by Component

3.1 EE Intervention Fund

The EEPMP Management Board sets the strategic direction of the Intervention Fund and approves each project. These projects are designed to help departments and agencies introduce and maintain an organisational culture conducive to learning, by developing training activities, tools and best practices. In addition, by promoting the creation of tools and their easy access, the Fund is helping departments and agencies fulfil their obligations under the *Employment Equity Act* and achieve their objectives in terms of creating a working environment that is inclusive, positive and representative of the Canadian population. It also encourages public servants to seek innovative ways to deliver government programs and better service, while protecting the public interest.

The following figure provides a breakdown of the 18 projects funded by the Intervention Fund in 2000-2001 by designated group.

Figure 2

Intervention Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage (%) of total projects
Women[6]	0	0.0
Aboriginal Peoples	1	5.5
Persons with Disabilities	6	33.3
Visible Minorities	1	5.6
All Designated Groups	5	27.8
Others (Learning and Building EE Capacity)	5	27.8
Total	**18**	**100.0**

[6] There were no projects specifically aimed at women only. It is to be noted however that in the CS bridging project, participants were mostly women.

The following table outlines the 2000-2001 expenditures broken down by designated group.

Figure 3

Intervention Fund Projects – Expenditures by Designated Group

Designated Group	Expenditures ($)	Percentage (%) of total expenditures
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	90,000.00	4.2
Persons with Disabilities	785,408.81	36.7
Visible Minorities	23,453.84	1.1
All Designated Groups	900,893.00	42.0
Others (Learning and Building EE Capacity)	283,437.00	13.2
Accommodation Costs[7]	60,454.00	2.8
Total	**2,143,646.65**	**100.0**

For fiscal year 2000-2001, the EEPMP Management Board adopted a strategy of focussing on visible minorities and persons with disabilities, without excluding women and Aboriginal peoples.

Annexes 1A and 4A present basic information on each project funded by the Intervention Fund in 2000-2001. Additional information can be obtained by visiting the Web site at http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ or by contacting the project leader.

The following are some examples of results achieved or expected from Intervention Fund projects for each of the designated groups in 2000-2001.

Women

Women are the main participants of the Computer Systems Administration (CS) Bridging Program. This program lasts the equivalent of two years and focusses on employees who do not belong to the CS group, but who have demonstrated an interest in and aptitude for work in the information technology field. The pilot project in the National Capital Region, which started in 1999-2000, is comprised of 28 participants. Of these, 19 are members of a designated group (17 women, one visible minority and one person with disability).

[7] An amount equivalent to 13% of the salary components for all Intervention Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.

The following table outlines the 2000-2001 expenditures broken down by designated group.

Figure 3

Intervention Fund Projects – Expenditures by Designated Group

Designated Group	Expenditures ($)	Percentage (%) of total expenditures
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	90,000.00	4.2
Persons with Disabilities	785,408.81	36.7
Visible Minorities	23,453.84	1.1
All Designated Groups	900,893.00	42.0
Others (Learning and Building EE Capacity)	283,437.00	13.2
Accommodation Costs[7]	60,454.00	2.8
Total	**2,143,646.65**	**100.0**

For fiscal year 2000-2001, the EEPMP Management Board adopted a strategy of focussing on visible minorities and persons with disabilities, without excluding women and Aboriginal peoples.

Annexes 1A and 4A present basic information on each project funded by the Intervention Fund in 2000-2001. Additional information can be obtained by visiting the Web site at http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ or by contacting the project leader.

The following are some examples of results achieved or expected from Intervention Fund projects for each of the designated groups in 2000-2001.

Women

Women are the main participants of the Computer Systems Administration (CS) Bridging Program. This program lasts the equivalent of two years and focusses on employees who do not belong to the CS group, but who have demonstrated an interest in and aptitude for work in the information technology field. The pilot project in the National Capital Region, which started in 1999-2000, is comprised of 28 participants. Of these, 19 are members of a designated group (17 women, one visible minority and one person with disability).

[7] An amount equivalent to 13% of the salary components for all Intervention Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.

The group taking part in the regional component started in November 2000 and will continue until May 2002. The New Brunswick Community College in Bathurst provides this course on-line to employees in eight different regions (British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, National Capital Region, Quebec and Prince Edward Island). The program includes a four-month training period in departments, as well as mentoring. Out of the 40 participants in this regional component; 25 are members of designated groups (23 women, five visible minorities and two Aboriginal peoples).

It is expected that participating employees will be able to qualify for positions in the CS group as a result of the training and development they receive through this program. For more information on the above, please visit http://publiservice.cio-dpi.gc.ca/oro-bgc/devprog/csbp/csbprog_e.asp .

Aboriginal Peoples

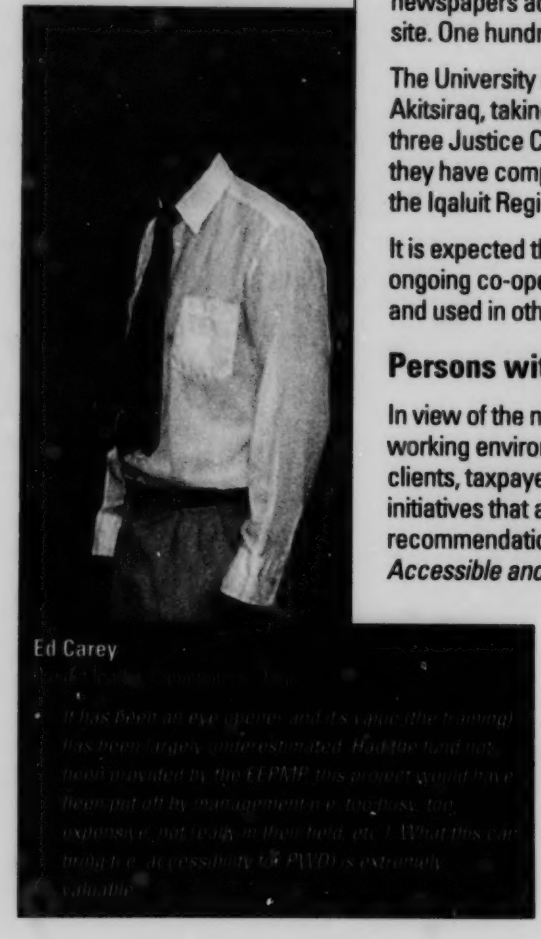
The post-secondary education and training program for Inuit in Nunavut was approved on June 22, 2000 and is managed by Justice Canada. This program supports the Canadian government's objectives for Inuit representation in Nunavut. By recruiting three Inuit students as interns to participate in its Pre-Law Access Program, Justice Canada will be able to reach its representation objectives more quickly. The program was advertised throughout Nunavut, northern Quebec and Labrador. Local newspapers advertised the program, as did the University of Victoria on its Internet site. One hundred applications were received by March 30, 2001.

The University of Victoria is working to complete the curriculum, in co-operation with Akitsiraq, taking into account the Inuit Qaujmajatugangit (Traditional Knowledge). The three Justice Canada interns will start their pre-law training in September 2001. Once they have completed their law studies, these students will work for Justice Canada in the Iqaluit Regional Office in Nunavut and serve the Inuit community.

It is expected that efforts made in the context of this initiative, for instance in terms of ongoing co-operation between partners, will serve as a model that can be adapted and used in other areas or regions by departments and agencies.

Persons with Disabilities

In view of the need to fund projects with a positive effect on both the quality of the working environment of employees with disabilities and the lives of Canadians as clients, taxpayers and citizens, the EEPMP Management Board has approved six initiatives that are directed at persons with disabilities. These initiatives support the recommendations of the report *Access for All Through Technology: Towards an Accessible and Inclusive Information Technology Environment.*



Ed Carey

The project administered by Human Resources Development Canada (HRDC), e-ACT, *"Electronic Adaptive Computer Technology Portal"*, is of particular note. The key objective of this initiative is to make technology accessible to everyone. The e-ACT Web site (www.act.gc.ca) was designed to help federal government employees with disabilities find appropriate solutions in adaptive technologies. This initiative promotes a productive workplace and provides an opportunity for full participation and integration of persons with disabilities. The target population for this site also includes those who are in a position to assist persons with

disabilities, such as managers and computer technicians. This site provides access to information on adaptive technology solutions (adaptive solutions) to discussion forums (e-ACT café) and other documents and linked Web sites (cybrary).

The e-ACT café includes a special category entitled *Technicians' Forum*. This forum enables federal government technicians, including those who have received the Environment Canada training, to maintain ongoing information exchanges about adaptive technology.

Although only a temporary program, HRDC would like to continue to develop the e-ACT project in order to strengthen strategic alliances with existing groups that are providing services to clients with disabilities throughout the Public Service. This would also bring together all stakeholders under a single umbrella. All efforts will then be directed at the common goal of meeting the objectives set by the federal government to improve conditions for persons with disabilities.

Visible Minorities

Citizenship and Immigration Canada has introduced a career-development program for visible minorities in the managerial group feeder levels. The program was developed between October 2000 and January 2001.

This program is designed to introduce, at the national level, a pilot project through which ten members of visible minority groups in subordinate positions (PM-2 level) will be able to access higher positions (PM-5 level) over a period of two to three years. On March 31, 2001, 25 candidates were evaluated to determine their managerial capacities. Videoconference interviews will take place in four cities in mid-May 2001.

One of the results expected from this initiative is the establishment of a visible minority feeder pool for the management group. This is expected to lead to an increase in the representation of this designated group in the management category at Citizenship and Immigration Canada and elsewhere in the Public Service.

The Department will evaluate and share with other departments and agencies the results and lessons learned from this project – the first example of a formal initiative aimed at accelerated career development for visible minorities.

Other Projects

The EEPMP Management Board recognizes that there is an ongoing need to share information and transfer knowledge in order to create a learning organisation and sustain a diverse and professional workplace that is representative and inclusive.

Michel Brazeau

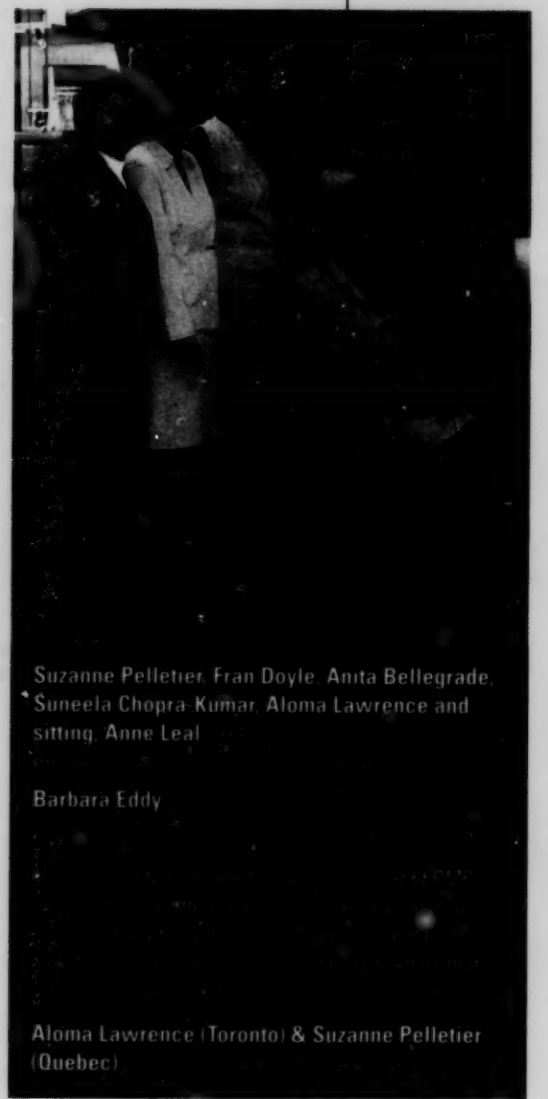
To this end, the EEPMP Management Board has approved a project entitled *"Diversity Leadership in Action"*, a computer-based e-learning application developed by the Canadian Centre for Management Development (CCMD). This e-learning application is a stand-alone, self-contained, personally customizable learning event, with no pre-requisites, which uses the insights of the unique leader-as-teacher practice to equip leaders to generate commitments to action for themselves and other team members.

"Diversity Leadership in Action" will enable Public Service managers to craft a customized learning activity, from a few hours to a full day in duration, to engage their colleagues in a dialogue and facilitate an organisational development process to bring

departmental employment equity and diversity strategies to life. The module was successfully piloted in French and English in March 2001.

This e-learning application is also an integral component of CCMD's *"Diversity: Vision and Action"* course because it provides participants with an opportunity to combine their vision and action plans, and share their knowledge with colleagues to effectively extend diversity training and education in their organisations. "Diversity Leadership in Action" is now available to all Public Service employees at a cost of $225.00[8]. The cost is minimal: an employee who is registered can establish an organisational learning event and ensure that many other users benefit from this application at no extra cost. Registration can be arranged directly at http://www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity .

Looking Ahead



Suzanne Pelletier, Fran Doyle, Anita Bellegrade, Suneela Chopra-Kumar, Aloma Lawrence and sitting, Anne Leal

Barbara Eddy

Aloma Lawrence (Toronto) & Suzanne Pelletier (Quebec)

In fiscal year 2001-2002, the focus will be across all designated groups. The EEPMP Management Board approved all Intervention Fund projects presented at its March 22, 2001 meeting for the Program's last year. A summary of these projects is available at the following Web site: http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee or www.tbs-sct.gc.ca/ee under EEPMP, Intervention Fund.

Fiscal Year 2001-2002 is the EEPMP's final year, but the initiatives, concrete results and best practices achieved with the support of the Intervention Fund will remain in place after March 2002, and be available to be shared across the federal Public Service and continue to "make a difference".

3.2 EE Partnership Fund

The Partnership Fund supports the unique needs of each region to eliminate employment equity barriers by facilitating and promoting partnerships, alliances and cost-sharing of regionally based projects. Partners work co-operatively toward achieving employment equity in areas where there is under-representation of one or more of the designated groups. The Fund helps senior regional managers increase engagement and awareness of the status of employment equity in their respective regions. Nearly $4 million was spent on Partnership Fund initiatives in 2000-2001.

The next two figures present a breakdown of Partnership Fund projects by designated group and expenditures by region for 2000-2001.

[8] The costs are required in order to update the course module and the Web at regular intervals, which will ensure content quality and relevance, and to cover the purchase cost of the book by Roosevelt Thomas, *Building a House for Diversity*, which is provided to course participants.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Figure 4

Partnership Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage (%) of total projects
Women	3	4.3
Aboriginal Peoples	13	18.8
Persons with Disabilities	9	13.1
Visible Minorities	9	13.1
Multiple Groups[9]	4	5.8
All Designated Groups	31	44.9
Total	**69**	**100.0**

Figure 5

Partnership Fund – Expenditures by Region

Region	Expenditures ($)	Percentage (%) of total expenditures
Atlantic (ATL)	477,330.00	12.5
Quebec (QC)	634,993.00	16.6
National Capital Region and Eastern Ontario (NCEOR)	636,756.00	16.7
Central and Southern Ontario (CSO)	783,699.00	20.5
Central Prairies (CP)	446,131.00	11.7
Western (WEST)	573,901.00	15.0
Accommodation Costs[10]	265,224.00	7.0
Total	**3,818,034.00**	**100.0**

One of the most unique and successful aspects of the Partnership Fund is that it is driven and delivered by the regions. At the beginning of the program, Regional Councils were asked to identify goals and priorities within the program mandate to remove

[9] Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.

[10] An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.

Figure 4

Partnership Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage (%) of total projects
Women	3	4.3
Aboriginal Peoples	13	18.8
Persons with Disabilities	9	13.1
Visible Minorities	9	13.1
Multiple Groups[9]	4	5.8
All Designated Groups	31	44.9
Total	**69**	**100.0**

Figure 5

Partnership Fund – Expenditures by Region

Region	Expenditures ($)	Percentage (%) of total expenditures
Atlantic (ATL)	477,330.00	12.5
Quebec (QC)	634,993.00	16.6
National Capital Region and Eastern Ontario (NCEOR)	636,756.00	16.7
Central and Southern Ontario (CSO)	783,699.00	20.5
Central Prairies (CP)	446,131.00	11.7
Western (WEST)	573,901.00	15.0
Accommodation Costs[10]	265,224.00	7.0
Total	**3,818,034.00**	**100.0**

One of the most unique and successful aspects of the Partnership Fund is that it is driven and delivered by the regions. At the beginning of the program, Regional Councils were asked to identify goals and priorities within the program mandate to remove

[9] Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.

[10] An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.

barriers for members of the four designated groups. These have become the guidelines against which the Public Service Commission (PSC) regional EE Co-ordinators choose projects and measure results. The PSC Regional Directors General are responsible for managing their regional Partnership funding allocation. The PSC EEPMP Directorate is responsible for overall management. It provides direction, advice and guidance to PSC regions. Partnership Fund projects are, therefore, very diverse, varying not only from region-to-region but also from partnership-to-partnership.

EEPMP's Performance Accountability and Reporting Framework has become a model of focussed on results and measured by performance indicators. Each program component has explicit performance indicators, both short and long-term, that link directly into the Program's four objectives. Letters of Agreement (LOA) between the Partnership Fund and departments outline the results expected from the projects, including outputs, measures and data sources. Although each region has developed a method of prioritizing the allocation of project dollars and has set its own performance indicators and measures of success, these must feed into the overarching EEPMP's performance indicators. Each region decides which projects to fund and are held accountable for the results.

The following analysis of the Partnership Fund for the year 2000-2001 provides examples of projects[11] that exemplify COSO's recommendations around recruitment, workplace well-being, and learning and development. It describes the richness and diversity that regional management brings to the Program, highlights the power of partnerships, the effect of using performance indicators at the regional level, and the leverage departmental contributions have produced.

Additional information can be obtained by visiting the Web site at www.psc-cfp.gc.ca/eepmp-pmpee or by contacting the project leader.

Recruitment

One of the key challenges identified in the COSO Recruitment report is that "... we lack a workforce that is representative of the communities we serve, especially in the share of jobs held by members of visible minority groups and persons with disabilities.".[12] Over a million dollars ($1,032,855) of all Partnership Funds support (27.1%) was spent on 14 recruitment initiatives.

Many of these initiatives not only included recruitment to indeterminate positions, but also mentoring and training in order to improve retention, employability and career opportunities for members of the designated groups. Often these employees were integrated in functional groups that have poor representation of EE group members, such as the PE (personnel administration) and SI (social science support) groups (Quebec, project ID276 and ID204).

Continuous Learning

The report of the COSO Sub-committee on Learning described the six attributes of a *"learning organisation"*. Among them are valuing people and diversity, promoting learning and integrating learning into management practices. Close to thirteen percent ($482,142) of the Partnership Fund projects dealt with learning. These 14 projects ranged from training and development of visible minorities for selection boards (CSOR-ID269 and WEST-ID236) to a *Guide for Managers on how to hire, retain and promote*

[11] Annexes 1B and 4B present basic information on each project funded by the Partnership Fund in 2000-2001.

[12] *Recruitment and Results, Report of the COSO Sub-Committee on Recruitment, July 2000, p.4.* http://www.pco-bcp.gc.ca/clerk_e.htm

designated group (NCEOR-ID220), and a complete series of training modules designed to promote the integration and workplace accommodation for employees with disabilities (NCEOR-ID234). The projects resulted in practical improvements, e.g., more qualified members of visible minorities for selection boards, managers with more confidence and greater ability to hire and retain EE group members, and more effective accommodation of persons with disabilities.

Workplace Well-being

The COSO report on workplace well-being mentioned career development and learning as one of the four key activities needing to be addressed immediately. Ten career development projects accounted for 15% ($572,512) of the money spent. These projects included:

- a mentoring program for Science and Technology (S&T) employees (NCEOR-ID229) that is interdepartmental, decentralized and for all employees. It has an outreach component for EE group members in S&T. Expected results include retaining EE group members in S&T positions, as well as retaining new recruits for a minimum period of two years;
- a SI Bridging Program Partnership between Industry Canada and the University of Ottawa (NCEOR-ID207) to provide career development and enrichment and sustainable career migration opportunities for exceptional employees in administrative and support groups. As a result, 17 program participants successfully won their SI-01 positions through the open competitive process; and
- an Aboriginal management training (development) program (CP-ID251) lasting three to five years with a framework that will permit departments to develop Aboriginal peoples' advance into management positions using a PRE-Management Training Program (MTP) vehicle.

Close to thirty seven percent (36.6%) of the projects ($1,399,042) encompassed more than one theme. The *Strength in Diversity Program* (ATL-ID219) combined representation and bridging objectives by creating a pool of employment equity candidates for developmental assignments across departments in Nova Scotia. Support for career development during the assignments was provided through counselling, mentoring and learning. A NCEOR project (ID264) focussed on learning, building EE capacity and career development. The activity was a partnership between five departments to create a shared learning centre that included career counselling and developmental resources. The outreach strategy targeted members of visible minorities and persons with disabilities. The resulting centre provides a full range of services with the capacity to serve designated group members effectively. Regional realities, including size and number of federal departments, priorities, existing resources and economies of scale, make combining more than one theme and designated group practical and effective.

Regional Perspective

Just as a significant percentage of the projects encompassed more than one theme, a major proportion of the projects (34.1% or $1,300,981) addressed all four employment equity groups. Issues such as lack of awareness, stereotyping, lack of role models and mentors, diversity within each designated group and "double jeopardy" (belonging to more than one designated group – other than women) are common to all groups. It is

practical to address common issues where possible, keeping in mind the distinct challenges facing each member of each group. Projects such as a Job Fair (NCEOR-ID301), career counselling and mentoring (CSOR-ID191), tools for managers (WEST-ID303), bridging programs (CSOR-ID190) and those that reduce barriers in assessment, recruitment and promotion instruments (QC-ID294), benefit all groups.

Each region has different priorities, which are reflected in their project choices. Over half the projects in the Western and Atlantic regions have been for all four designated groups. In the Central Prairies, 51% of the projects have specifically addressed issues concerning Aboriginal peoples. The Central and Southern Ontario Region and Quebec have emphasized projects that involve removing barriers to members of visible minorities (54% and 34% of projects, respectively). The National Capital and Eastern Ontario Region has had the largest commitment to projects involving persons with disabilities (26%).[13]

In order to implement Partnership Fund initiatives, each regional office has expanded its network and ability to outreach within federal departments, as well as in the provincial, private, voluntary and academic sectors. Regional offices work creatively with their partners to identify barriers to designated groups and develop sustainable projects, which meet regional objectives. Because the funding requirements include mandatory partnerships and a minimum of 50% funding from the partners, "learning organisation" characteristics such as horizontality, creativity, flexibility and adaptability have become trademarks of many of the Partnership Fund best practices.

An *Emerging Workforce* (WEST-ID303) is a partnership between federal departments and agencies, non-profit organisations and the private sector. The mentoring project, *Exploring Your Potential* (ATL-ID222), is the joint effort of 14 departments and agencies in 4 provinces. Departments have partnered with federal councils (CP-ID251), Aboriginal organisations (ATL-ID232), universities (NCEOR-ID207 and WEST-ID298) and provincial organisations (CSOR-ID268). This wealth of options means knowledge and practices are widely applicable and infinitely adaptable.

Accountability

Catherine Kanani

Human Resources Advisor, PSC Hull

I find it fantastic to have been provided with such a learning opportunity as well as employment.

Results-based management is becoming the standard in the Federal Public Service. The EEPMP Performance Accountability and Reporting Framework has been referred to as a model in this regard. Now, after almost four years, it is possible to see how the process works – moving from an "abstract" description of the overall objectives and results to the "reality" of project results at the regional level.

The objective of *An Emerging Workforce – Equal to the Task* (Edmonton, WEST-ID303) was to remove barriers to the selection and hiring process for persons with disabilities. The activity consisted of developing and producing a video and a CD designed for managers. The results included: managers employing more persons with disabilities, managers becoming aware of the value of this under-utilized pool of potential employees, and managers having a better understanding of how to interview and hire persons with disabilities. The short-term results will be measured by the feedback

[13] It is important to remember that these percentages do not reflect those projects that are for all four designated groups. They are projects that "exclusively" focus on one of the four groups.

from corporations, small businesses, community agencies and individuals about changes in employment hiring practices.

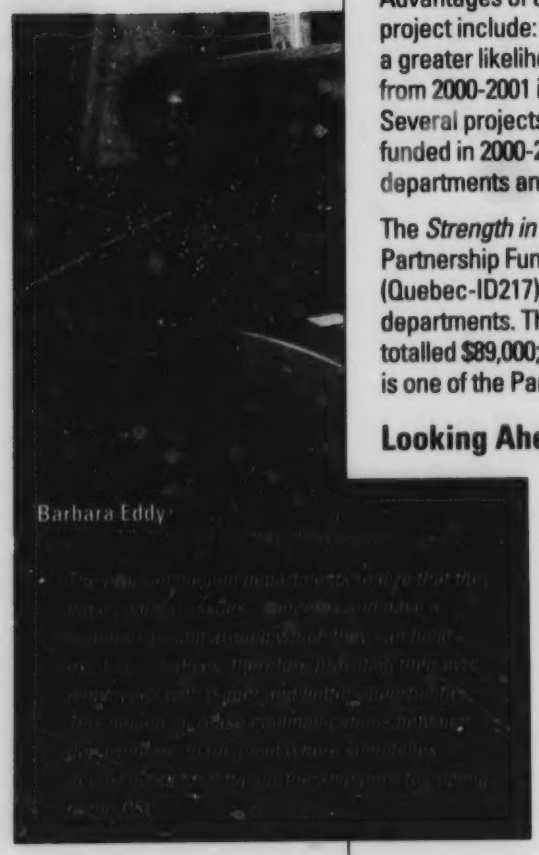
Employment equity groups account for 3.5% of the PE community in the Public Service for the Ontario Region, with a labour market availability (LMA) of 13%. The PE Developmental Program (CSOR-ID198) was designed to both increase the representation of EE group members and increase the understanding and implementation of diversity programs in human resource management throughout three departments. The activity was simple: hire eight equity candidates through the post-secondary recruitment campaign, on an indeterminate basis, and provide them with experience and training for a year. The result would be eight well-qualified and trained EE group members, with specialized knowledge in managing and marketing diversity programs, becoming part of the HR community. The results will be measured by the number of appointments to the PE 03 level at the end of the program and evaluations by managers and participants. This speaks directly to the EEPMP objective to improve the presence of EE group members where under-representation exists.

These two examples demonstrate the way accountability and the use of performance indicators enable overarching results-based objectives to be driven down to the project level.

Cost Effectiveness

Advantages of a program that require departments to contribute significantly to a project include: leverage of program funds, increased commitment from partners and a greater likelihood of sustainability. Of the 69 Partnership Fund projects, 25 will extend from 2000-2001 into 2001-2002, and 50 projects are ongoing from previous years[14]. Several projects began in 1999-2000 with zero funding from the EEPMP and were then funded in 2000-2001. Others will continue past this fiscal year, supported entirely by departments and fully integrated into their HR and business plans.

The *Strength in Diversity Project* (ATL-ID219) had a total value of $940,000. The Partnership Fund share was $100,000. The project, *Junior Visible Minority Reporter* (Quebec-ID217), received $6,000 from the Partnership Fund, and $178,000 from departments. The value of the *Selection Board Representation* project (WEST-ID236) totalled $89,000; the Partnership Fund contributed $2,000. This ability to leverage funds is one of the Partnership Fund model's advantages with respect to efficiency.



Barbara Eddy

Looking Ahead

As the Partnership Fund enters its fourth and final year, it is clear that this model of a regionally focussed component that uses results-based performance indicators and requires diverse partnerships and monetary commitment has great potential. As the Public Service moves from an orientation of "pilot projects" to one of "systemic and cultural" change and strives to become a "learning organisation", it will be crucial to adapt best practices creatively and appropriately. The Partnership Fund will leave a legacy that has the potential to contribute significantly to the government agenda of creating a dynamic and inclusive Public Service that reflects the diversity of the Canadians it serves.

[14] For more details, see Section 4, Part I or II, figure 4.3.

3.3 EE Career Development Office (EECDO)

Administered by the Public Service Commission on behalf of TBS, EECDO is responsible for three areas: the EE Career Counselling course, the Centre of Excellence and the Transfer of Knowledge. At the beginning of its mandate in 1998, EECDO moved from the Special Measures Initiatives Program (SMIP) model of one-on-one counselling for EE group members to providing support and advice to career counsellors in departments and regions. As a result of client feedback and changes in government priorities during the past three and a half years, EECDO now provides advice and resources on all aspects of career development (mentoring, learning, coaching, counselling, etc.), not only to human resources personnel but also managers.

EE Career Counselling Course

The Master's level EE Career Counselling Course was described at great length in the EEPMP First Annual Report (1998 – 2000). In the past year, the course has been offered, for the seventh time, to 25 public servants, bringing the total trained to over 140. The evaluations have been consistent: 93% of the participants felt they would use the knowledge and skills acquired. Some comments include: "The course, although specific to career counselling, had valuable information that I can use in working with departments, colleagues and management." "The session was very interactive, informative and interesting... it was the most enjoyable course that I have attended dealing with Employment Equity issues. The development and connection to the university is very important and gives more credit to the work we do."

Promotional advertising for the course has not been necessary. There is a waiting list of 17 public servants for an eighth course. EECDO has not received funds to offer the course again however, so an alternate source of funds will need to be found.

The course is now offered, all or in part, at 15 universities and colleges. It has been adapted to focus specifically on Aboriginal issues at Aurora College in Yellowknife, and is offered as part of University of Prince Edward Island's MBA and Dalhousie University's Masters of Public Administration – for Mature students (MPA – M). Course evaluations by students have been consistently high.

As a result of the course's inclusion in Dalhousie's MPA – M, a partnership between EECDO, the EEPMP Intervention Fund, two universities (Dalhousie and Moncton) and the Department of National Defence, has been formed to develop an "MPA in Diversity". It will be offered to Public Servants across Canada beginning in September 2001, through distance learning. Graduates will gain the skills and knowledge necessary to manage a diverse workforce and to develop their employees within a learning organisation.

Centre of Excellence

At the core of the Centre of Excellence is the Diversity Collection, housed in the PSC's Library. The collection contains over 3,000 books, videos, CDs and research sources on such diverse topics as leadership and diversity, managing diversity, multicultural counselling, mentoring, coaching, communication in a diverse workforce, novels by writers from representatives of employment equity groups and background resources on the four designated groups. The collection has come to life and been made easily accessible to managers, HR personnel and other interested public servants. The use of

this service is increasing steadily – over half of all loans from the PSC library come from the Collection. Regions and departments also use this resource while developing courses or workshops and celebrating special events.

Transfer of Knowledge

The transfer of knowledge to counsellors, HR personnel and managers continues through individual consultations, provision of networking support and learning events. The following example illustrates how an informative learning opportunity can inspire significant action.

EECDO provided a day-long workshop in March 2001 for counsellors, to examine strategies for providing career development support for people who are deaf or hard-of-hearing. The workshop was given by a faculty member from McGill and resulted in the following departmental initiatives:

- a centre of expertise was created to focus on deafness or hearing-impaired issues for employees;
- a participant of the pilot session (with experience with deaf issues) was invited to provide advice to managers regarding deafness;
- a proposal was developed for a project to increase departments' ability to provide appropriate support to deaf and hard-of-hearing employees, with funds to be sought from departments and EE programs;
- a deaf Co-op student was hired for the summer;
- a department has specific plans to implement a project to recruit deaf and hard-of-hearing employees, based on resources from the initial workshop; and,
- plans are in place to use the workshop resources to assist managers.

A second workshop was conducted in May 2001 and a French version is planned for June 2001.

Looking Ahead

The Public Service is committed to becoming a learning organisation with the flexibility, adaptability, horizontality and diversity that it implies. One significant aspect, intrinsic to the realisation of this goal, is career development. EECDO's work has affected the ability of hundreds to provide effective and appropriate career development opportunities to designated group members. Its next challenge is to consolidate the lessons learned, the resources and the expertise developed, and to work with departments to integrate this knowledge strategically into departmental HR plans. EECDO must be ready to provide departments and regions with the expertise to plan and implement effective, department-wide career development, particularly for EE group members, thus creating the structural and cultural changes that will enable the Public Service to reach "millions".

3.4 Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (ERC)

One of the four components of the Treasury Board's Employment Equity Positive Measures Program, the Enabling Resource Centre, administered by the Public Service Commission on behalf of TBS, serves the entire Public Service. Over the last year, the Centre has increased in popularity and, to the extent of its limited human and financial resources, expanded some services.

The Centre conducts approximately 20 demonstrations a month. Its facilities were designed to meet the various needs of persons with disabilities, including one section containing vision, hearing and mobility/co-ordination resources. The assistance and advice provided by the Centre demystifies the issues and raises the awareness of managers, HR specialists and computer specialists concerning the accommodation needs of persons with disabilities. Most importantly, persons with disabilities have expressed on a number of occasions that the services offered by the Enabling Resource Centre have helped them regain hope.

The Centre is equipped with the most recent assistive technologies and videoconferencing equipment. There is a need, however, to make greater use of videoconferencing, especially with the regions. By using this technology, a larger pool of employees and employers can be accessed to fully understand the accommodation needs of persons with disabilities.

The Centre responds to approximately 35 requests for loans each month. Supported by advice and specialized equipment and software, those who benefit from these services are better served and can work to their full potential. As well, the Centre receives 400 or more telephone enquiries[15] each month. The Centre endeavours to provide a realistic picture of the situation, demonstrating that persons with disabilities, despite their limits, can work to their potential when the appropriate tools are made available to help remove needless barriers.

The following are some examples of the tools provided:

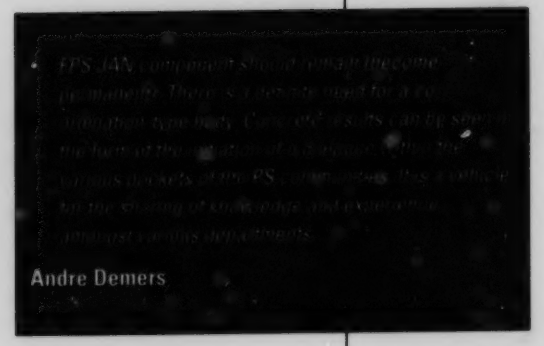
- Persons with a restricted forearm mobility find it difficult to use a keyboard. They often feel overwhelmed and find it hard to accept that they can no longer use a computer as a work tool. The voice recognition system is a remarkable tool that enables them to overcome this barrier and use computers;
- Visually impaired persons also feel powerless, believing that they can no longer see the screen. Despite low vision, they now have the freedom to use their remaining vision through tools such as large print software, close circuit television (CCTV) and voice synthesizers.

The Centre also works with various partners who are continuously striving to improve accessibility for persons with disabilities. The Centre is proactive and is always looking for ways to be more efficient, while making maximum use of its resources. The Centre shows that it is possible to provide a workplace that is open to everyone, by working together, demonstrating sensitivity and open-mindedness, and by using the right technologies.

[15] Enquiries related to information on loans, general advice and / or follow-up calls.

3.5 Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN)

The Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN) is a pilot project funded by the EEPMP and managed by the Employment Equity Division of TBS. This initiative is modelled after the "single-window" (one-stop-shop) approach. In addition to assisting employees with disabilities, FPS-JAN provides managers, supervisors, EE co-ordinators, telecommunications specialists, technicians and others with policy information, accommodation advice and referrals to programs and services offered by its many partners (i.e., Enabling Resource Centre, other departmental technological centres and community-based organisations) dealing with accommodation issues for persons with disabilities.


Andre Demers

To better analyze accommodation trends and to provide co-ordinated services to clients and referrals to partners, FPS-JAN has developed and implemented two databases. One database is used to track the types of accommodation and information requests by clients; the other one is used to track the FPS-JAN marketing products, namely the guide to *Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities* and the FPS-JAN brochure. These tracking mechanisms enable the TBS Employment Equity Division to provide time-sensitive advice to management on anticipated accommodation issues faced by managers and employees with disabilities throughout the Federal Public Service.

In 2000-2001, FPS-JAN successfully hosted quarterly meetings of the FPS-JAN Partners. Multidisciplinary stakeholders were given a forum to share information, exchange ideas, and learn about EEPMP departmental initiatives and TBS direction. The quarterly FPS-JAN partner meetings have proven to be extremely beneficial. The forum allows partners to familiarize themselves with the needs of persons with disabilities and the various programs and service offerings available through the network to accommodate the workplace needs of employees with disabilities. Education and sensitization to disability-related issues and solutions will contribute to the removal of attitudinal barriers and help recruit and retain persons with disabilities in the workplace.

To facilitate client access to policies, publications and accommodation-related initiatives, FPS-JAN established a Web page[16] with direct links to several partner organisations: PSC's ERC and EECDO; Industry Canada's Assistive Devices Industry Office; HRDC's Office for Disability Issues; and Environment Canada's *Adaptive Computer Technology Training Program for Technicians.*

By providing advice and guidance to stakeholders in developing disability-related project proposals, FPS-JAN also played a key role in ensuring that projects approved through the Intervention Fund were pertinent and would fit within the EEPMP overall strategy, to make a difference for persons with disabilities. In addition, it led and

[16] http://authoring.publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee/english/accommodation/accommodation.html

contributed to several marketing and promotional initiatives relating to persons with disabilities and accommodation. Sustainable, disability-related products, such as the *Adaptive Computer Technology Training Program for Technicians*, the *Accessible Procurement Toolkits* and the *Managers' Guide to Providing Alternative Formats*, will help managers and colleagues of employees with disabilities establish a workplace of choice for persons with disabilities. For example, technicians will be trained on assistive technologies, work tools will be available in Braille, large print or other alternative formats, and managers will have the benefit of making an informed decision regarding accessibility and inclusiveness when purchasing work-related products and tools for their employees to use.

4. Statistical Data – Part I (Narrative Description)

4.1 Highlights

To make the tables and graphs more accessible and easier to understand, this section presents the narrative description of the statistics for Part II of this chapter, which gives the highlights of the Program for the 2000-2001 fiscal year. It presents the breakdown of projects and expenditures for the Program as a whole and for each of its components, and the breakdown of projects by designated group, by theme and by region.

In 2000-2001, a total of **87 projects** were on going:

18 (20.7 per cent) were funded by the Intervention Fund.

69 (79.3 per cent) were funded by the Partnership Fund.

Since the beginning of the Program the EEPMP has funded, as of March 2001, a total of 158 projects.

Given that the nature and objectives of several initiatives are not static but rather ongoing and sometime covering more than one fiscal year, the next two tables describe, for each of the Funds, the distribution of projects by fiscal year.

4.2 Distribution of Intervention Fund Projects October 1998 to March 2002

The following description presents the distribution of Intervention Fund projects from one fiscal year to the next. Please note that the term of the EEPMP Program is for four fiscal years and reference will be made accordingly. The Intervention Fund has funded a total of 37 projects to date.

- Eight (8) projects have been funded in 1998-1999, the first year of the Program. Five (5) out of eight (8) projects are ongoing only for that fiscal year, while the other three (3) projects will pursue their course in 1999-2000.
- Eleven (11) projects started in 1999-2000, the second year of the Program. Eight (8) out of 11 projects are ongoing only for that fiscal year, while one (1) project also covers 2000-2001. The last two (2) projects are ongoing and will pursue their course until the end of 2001-2002. The total number of ongoing projects for the second year of the Program is 14.
- Fifteen (15) projects started in 2000-2001, the third year of the Program. Six (6) out of 15 projects are ongoing only for that fiscal year, while nine (9) projects will pursue their course until the end of 2001-2002. The total number of ongoing projects for the third year of the Program is 18.
- Three (3) projects (forecasted project number) started in 2001-2002, the fourth and last year of the Program. The total number of ongoing projects for the fourth year of the Program is 14.

4.3 Distribution of Partnership Fund Projects October 1998 to March 2002

The following description presents the distribution of Partnership Fund projects from one fiscal year to the next. Please note that the term of the EEPMP Program is for four fiscal years and reference will be made accordingly. The Partnership Fund has funded a total of 121 projects to date.

- Nine (9) projects have been funded in 1998-1999, the first year of the Program. Six (6) out of nine (9) projects are ongoing only for that fiscal year, while two (2) other projects will pursue their course in 1999-2000. The last project is ongoing until the end of 2001-2002.
- Sixty-seven (67) projects started in 1999-2000, the second year of the Program. Eighteen (18) out of 67 projects are ongoing for that fiscal year only, while 35 projects will pursue their course in 2000-2001. As well 14 projects will pursue their course until the end of fiscal year 2001-2002. The total number of ongoing projects for the second year of the Program is 70.
- Nineteen (19) projects started in 2000-2001, the third year of the Program. Nine (9) out of 19 projects are ongoing for that fiscal year only, while the last ten (10) projects will pursue their course until the end of 2001-2002. The total number of ongoing projects for the third year of the Program is 69.
- Twenty-six (26) projects (forecasted project number for 2001-2002) started in the fourth and last year of the Program. The total number of ongoing projects for the fourth year of the Program is 51.

4.4 Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001

The following description presents the distribution of the total number of Intervention Fund and Partnership Fund projects. Percentages are based on a total of 87 projects.

- 3 projects or 3.5% of all projects were designed for women.
- 14 or 16.1% for Aboriginal Peoples.
- 15 or 17.2% for persons with disabilities.
- 10 or 11.5% for visible minorities.
- 4 or 4.6% for multiple groups or addressed issues pertaining to two or more designated groups.
- 36 or 41.4% involved all the designated groups.
- Finally 5 projects or 5.7% projects addressed issues on learning and building employment equity capacity.

4.5 Financial Data on Actual Expenditures

4.5a Actual Expenditures by EEPMP Component, 2000-2001

The following description presents the distribution of expenditures for each of the EEPMP Components. Percentages are based on the total expenditures of $9,343,993.

- The Intervention Fund (TBS): $2,143,647 or 22.9%.
- The Partnership Fund (PSC): $3,818,033 or 40.9%.
- The EEPMP Group (TBS): $604,255 or 6.5%.
- The Partnership Operating (PSC): $1,430,724 or 15.3%.
- The Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PSC): $554,095 or 5.9%.
- The Career Development Office (PSC): $643,725 or 6.9%.
- The Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (TBS): $149,514 or 1.6%.

4.5b Intervention Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001

The following description presents the distribution of the Intervention Fund expenditures by designated group. Percentages are based on the total expenditures of $2,143,646.65.

- There were no projects specifically aimed at women only. It is to be noted however that in the CS bridging project, participants were mostly women.
- Aboriginal Peoples: $90,000 or 4.2%.
- Persons with disabilities: $785,408.81 or 36.7%.
- Visible minorities: $23,453,84 or 1.1%.
- All designated groups: $900,893 or 42.0%.
- Projects addressing issues on learning and building employment equity (EE) capacity: $283,437 or 13.2%.
- Note that an amount equivalent to 13% of the salary components for all Intervention Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium: $60,454 or 2.8%.

4.5c Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001

The following description presents the distribution of the Partnership Fund expenditures by designated group. Percentages are based on the total expenditures of $3,818,034.

- Women: $231,964 or 6.1%.
- Aboriginal Peoples: $797,272 or 20.9%.
- Persons with disabilities: $345,198 or 9.0%.

- Visible minorities: $674,138 or 17.7%.
- Multiple groups or projects addressing issues pertaining to two or more designated groups: $203,257 or 5.3%.
- All designated groups: $1,300,981 or 34.1%.
- Note that an amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium: $265,224 or 6.9%.

4.5d Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Region, 2000-2001

The following description presents the distribution of the Partnership Fund expenditures by region. Percentages are based on the total expenditures of $3,818,034.

- Atlantic: $477,330 or 12.5%.
- Quebec: $634,993 or 16.6%.
- National Capital Region (NCR) and Eastern Ontario: $636,756 or 16.7%.
- Central and Southern Ontario: $738,699 or 20.5%.
- Central Prairies: $446,131 or 11.7%.
- Western: $573,901 or 15.0%.
- Note that an amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium: $265,224 or 7.0%.

4.6 Intervention Fund

Projects by Designated Group, 2000-2001

The following description presents the distribution of Intervention Fund projects by designated group. Percentages are based on a total of 18 projects.

- There were no projects specifically aimed at women only. It is to be noted however that in the CS bridging project, participants were mostly women.
- Aboriginal Peoples $90,000 or 4.2%
- Aboriginal Peoples: 1 project or 5.5%.
- Persons with disabilities: 6 or 33.3%.
- Visible minorities: 1 or 5.6%.
- All designated groups: 5 or 27.8%.
- Projects addressing issues on learning and building employment equity (EE) capacity: 5 or 27.8%.

4.7 Partnership Fund
Projects by Designated Group, 2000-2001

The following description presents the distribution of Partnership Fund projects by designated group. Percentages are based on a total of 69 projects.

- Women: 3 projects or 4.3%.
- Aboriginal Peoples: 13 or 18.8%.
- Persons with disabilities: 9 or 13.1%.
- Visible minorities: 9 or 13.1%.
- Multiple groups or projects addressing issues pertaining to two or more designated groups: 4 or 5.8%.
- All designated groups: 31 or 44.9%.

4.8 Intervention Fund
Projects by Theme, 2000-2001

The following description presents the distribution of Intervention Fund projects by theme. Percentages are based on a total of 18 projects.

- Recruitment and representation: 4 projects or 22.2%.
- Retention and supportive workplace: 4 or 22.2%.
- Career development: 2 or 11.1%.
- Learning and building employment equity (EE) capacity: 6 or 33.4%.
- Multiple themes or projects addressing issues pertaining to two or more themes: 2 or 11.1%.

4.9 Partnership Fund
Projects by Theme, 2000-2001

The following description presents the distribution of Partnership Fund projects by theme. Percentages are based on a total of 69 projects.

- Recruitment and representation: 14 projects or 20.3%.
- Retention and supportive workplace: 2 or 2.9%.
- Career development: 11 or 15.9%.
- Learning and building employment equity (EE) capacity: 14 or 20.3%.
- Multiple themes or projects addressing issues pertaining to two or more themes: 28 or 40.6%.

4.10 Partnership Fund

Projects by Region, 2000-2001

The following description presents the distribution of Partnership Fund projects by region. Percentages are based on a total of 69 projects.

- Atlantic: 7 projects or 10.1%.
- Quebec: 11 or 16.0%.
- National Capital Region (NCR) and Eastern Ontario: 12 or 17.4%.
- Central and Southern Ontario: 13 or 18.8%.
- Central Prairies: 11 or 16.0%.
- Western: 15 or 21.7%.

4. Statistical Data – Part II

4.1 Highlights

The data in this chapter presents statistical highlights for fiscal year 2000-2001. The following tables and graphs represent the distribution of projects and expenditures for the whole of the Program as well as for each of its components. Also shown is the distribution of projects by designated group, by theme and by region.

A total of **87 projects** were on going:

18 (20.7 per cent) were funded by the Intervention Fund; and

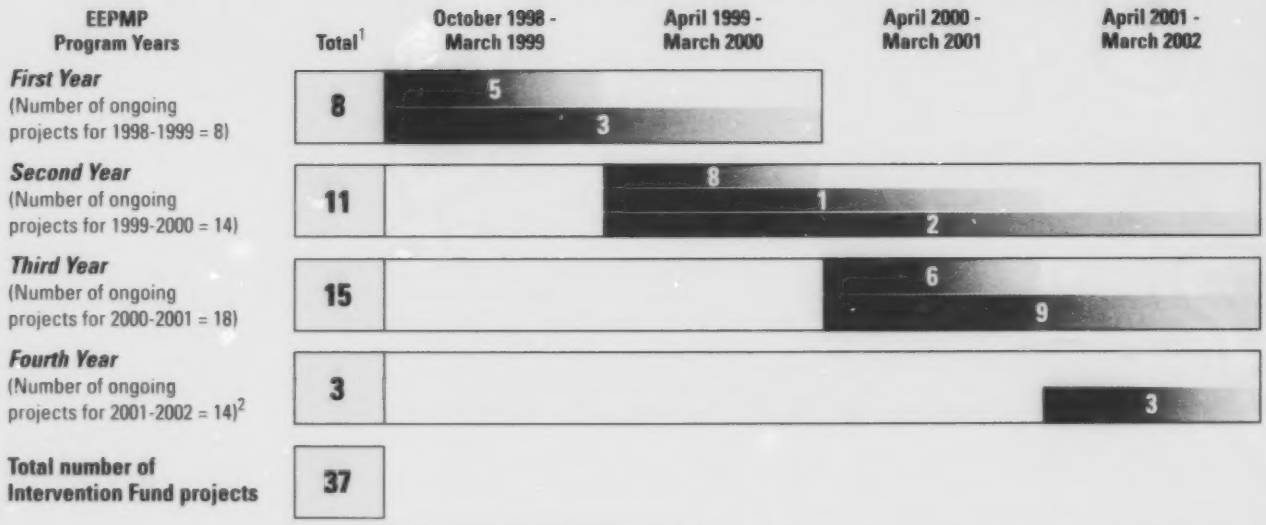
69 (79.3 per cent) were funded by the Partnership Fund

The EEPMP has funded as of March 2001 a total of 129 projects.

Given that the nature and objectives of several initiatives are not static but rather ongoing and sometime covering more than one fiscal year, the next two tables show for each of the funds the distribution of projects from fiscal year to fiscal year.

4.2 Distribution of Invention Fund Projects October 1998 to March 2002

Project Timeframe and Fiscal Year



1 Shows the number of projects initiated either in the first, second, third or fourth year of the EEPMP Program.

2 Number of forecasted projects for 2001-2002.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

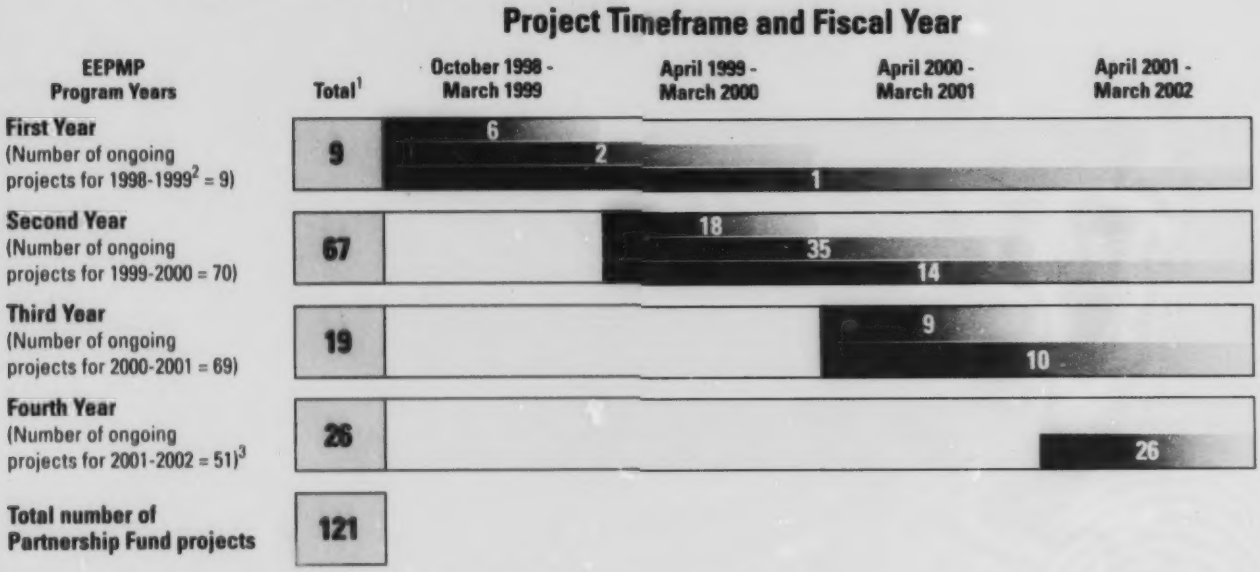
LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

4.3 Distribution of Partnership Fund Projects October 1998 to March 2002

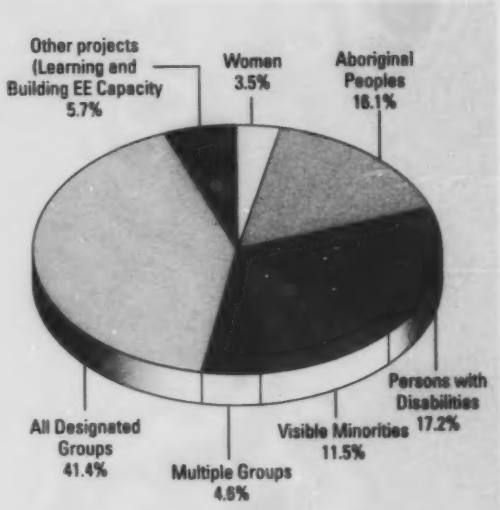


1 Shows the number of projects initiated either in the first, second, third or fourth year of the EEPMP Program.
2 One Partnership Fund project in 1998-1999 is considered an administrative file.
3 Number of forecasted projects for 2001-2002.

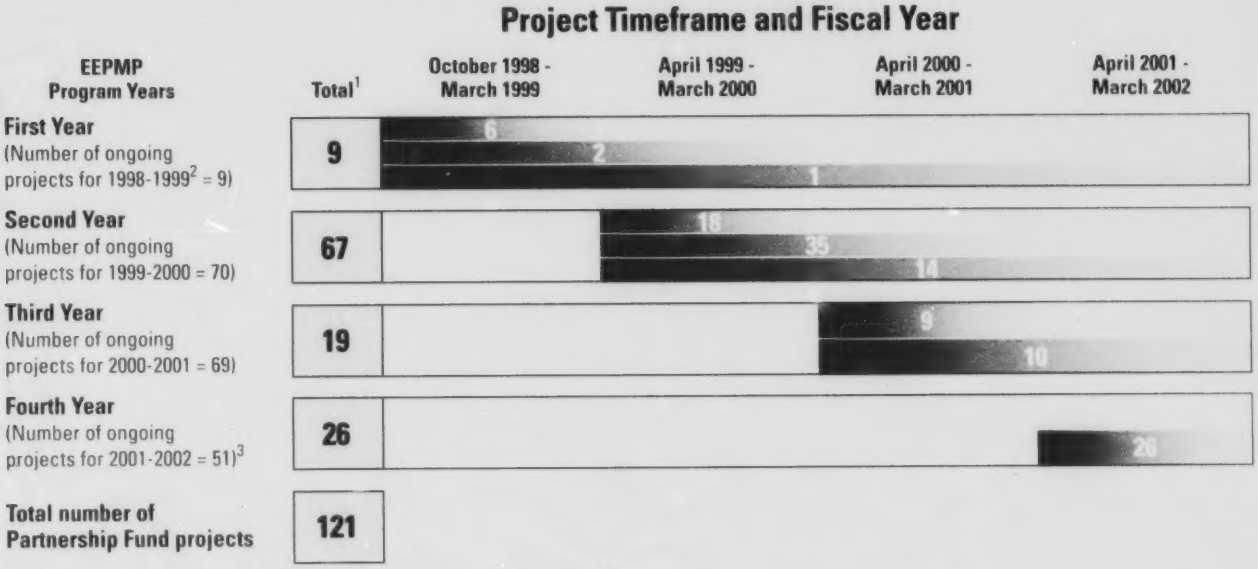
4.4 Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001

Designated Group	No. of projects	(%)
Women	3	3.5
Aboriginal Peoples	14	16.1
Persons with Disabilities	15	17.2
Visible Minorities	10	11.5
Multiple Groups*	4	4.6
All Designated Groups	36	41.4
Other projects (Learning and Building EE Capacity)	5	5.7
Total	**87**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.



4.3 Distribution of Partnership Fund Projects October 1998 to March 2002

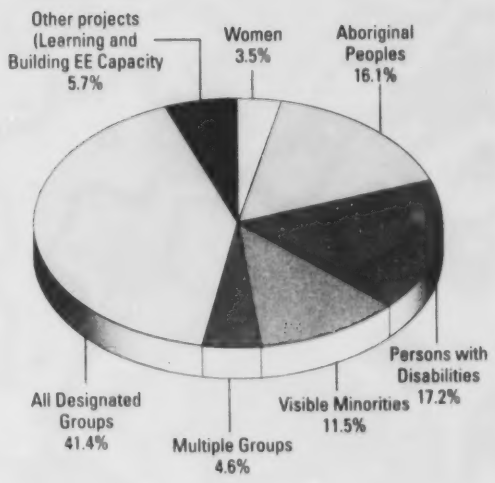


1 Shows the number of projects initiated either in the first, second, third or fourth year of the EEPMP Program.
2 One Partnership Fund project in 1998-1999 is considered an administrative file.
3 Number of forecasted projects for 2001-2002.

4.4 Intervention Fund and Partnership Fund
Projects by Designated Group, 2000-2001

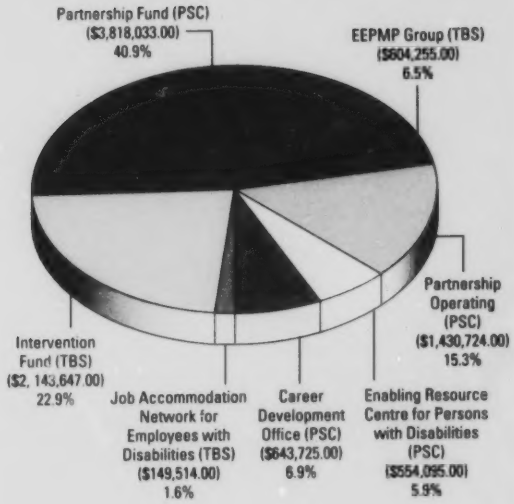
Designated Group	No. of projects	(%)
Women	3	3.5
Aboriginal Peoples	14	16.1
Persons with Disabilities	15	17.2
Visible Minorities	10	11.5
Multiple Groups*	4	4.6
All Designated Groups	36	41.4
Other projects (Learning and Building EE Capacity)	5	5.7
Total	**87**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.



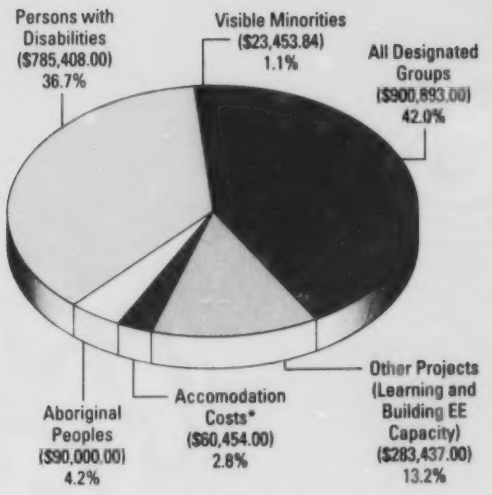
4.5 Financial Data on Actual Expenditures

4.5a Actual Expenditures by EEPMP Components, 2000-2001



	Expenditures ($)	(%)
Intervention Fund (TBS)	2,143,647.00	22.9
Partnership Fund (PSC)	3,818,033.00	40.9
EEPMP Group (TBS)	604,255.00	6.5
Partnership Operating (PSC)	1,430,724.00	15.3
Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PSC)	554,095.00	5.9
Career Development Office (PSC)	643,725.00	6.9
Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (TBS)	149,514.00	1.6
Total	**9,343,993.00**	**100.0**

4.5b Intervention Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001



Designated Group	Expenditures ($)	(%)
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	90,000.00	4.2
Persons with Disabilities	785,408.81	36.7
Visible Minorities	23,453.84	1.1
All Designated Groups	900,893.00	42.0
Other Projects (Learning and Building EE Capacity)	283,437.00	13.2
Accommodation Costs*	60,454.00	2.8
Total	**2,143,646.65**	**100.0**

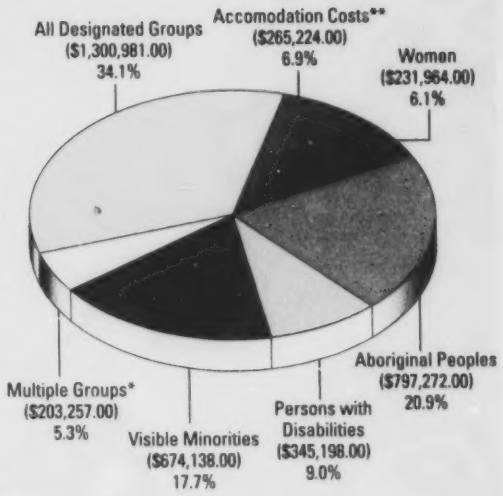
* An amount equivalent to 13% of the salary components for all Intervention Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.

4.5c Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001

Designated Group	Expenditures ($)	%
Women	231,964.00	6.1
Aboriginal Peoples	797,272.00	20.9
Persons with Disabilities	345,198.00	9.0
Visible Minorities	674,138.00	17.7
Multiple Groups*	203,257.00	5.3
All Designated Groups	1,300,981.00	34.1
Accommodation Costs**	265,224.00	6.9
Total	**3,818,034.00**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.

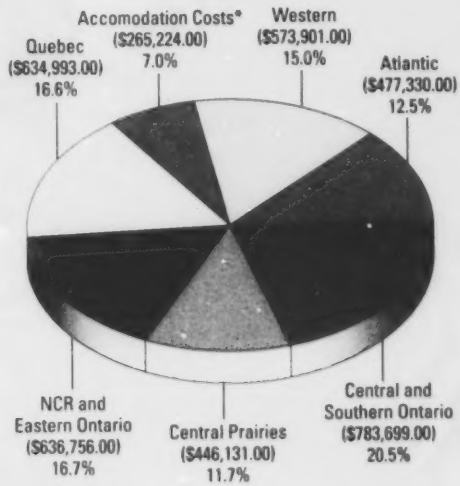
** An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.



4.5d Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Region, 2000-2001

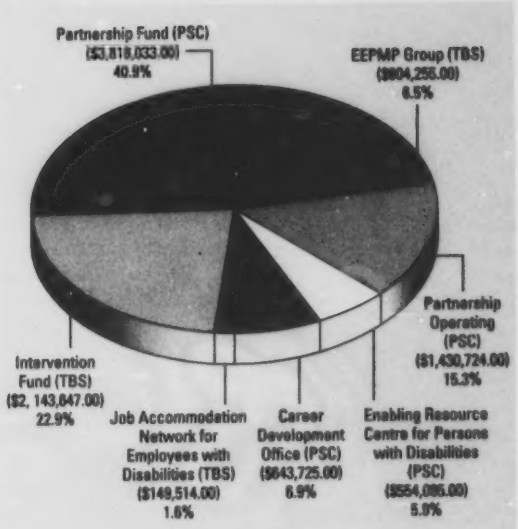
Region	Expenditures ($)	(%)
Atlantic	477,330.00	12.5
Quebec	634,993.00	16.6
NCR and Eastern Ontario	636,756.00	16.7
Central and Southern Ontario	783,699.00	20.5
Central Prairies	446,131.00	11.7
Western	573,901.00	15.0
Accommodation Costs*	265,224.00	7.0
Total	**3,818,034.00**	**100.0**

* An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.



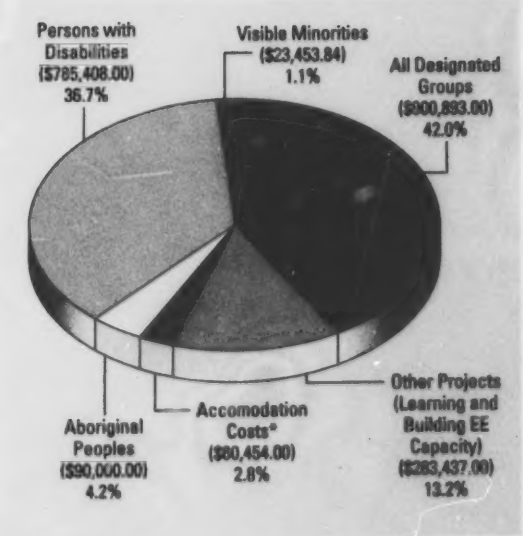
4.5 Financial Data on Actual Expenditures

4.5a Actual Expenditures by EEPMP Components, 2000-2001



	Expenditures ($)	(%)
Intervention Fund (TBS)	2,143,647.00	22.9
Partnership Fund (PSC)	3,818,033.00	40.9
EEPMP Group (TBS)	604,255.00	6.5
Partnership Operating (PSC)	1,430,724.00	15.3
Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PSC)	554,095.00	5.9
Career Development Office (PSC)	643,725.00	6.9
Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (TBS)	149,514.00	1.6
Total	**9,343,993.00**	**100.0**

4.5b Intervention Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001



Designated Group	Expenditures ($)	(%)
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	90,000.00	4.2
Persons with Disabilities	785,408.81	36.7
Visible Minorities	23,453.84	1.1
All Designated Groups	900,893.00	42.0
Other Projects (Learning and Building EE Capacity)	283,437.00	13.2
Accommodation Costs*	60,454.00	2.8
Total	**2,143,646.65**	**100.0**

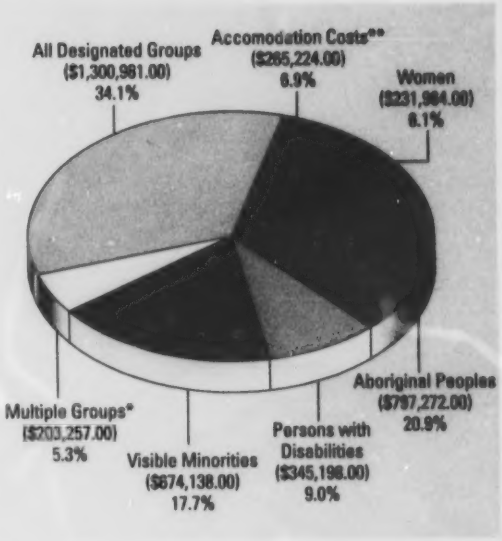
* An amount equivalent to 13% of the salary components for all Intervention Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.

4.5c Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Designated Group, 2000-2001

Designated Group	Expenditures ($)	%
Women	231,964.00	6.1
Aboriginal Peoples	797,272.00	20.9
Persons with Disabilities	345,198.00	9.0
Visible Minorities	674,138.00	17.7
Multiple Groups*	203,257.00	5.3
All Designated Groups	1,300,981.00	34.1
Accommodation Costs**	265,224.00	6.9
Total	**3,818,034.00**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.

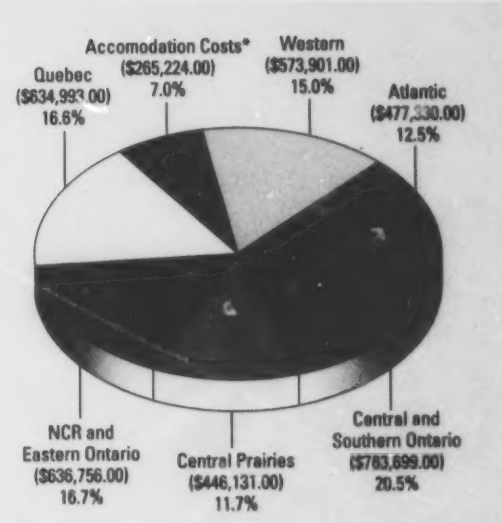
** An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.



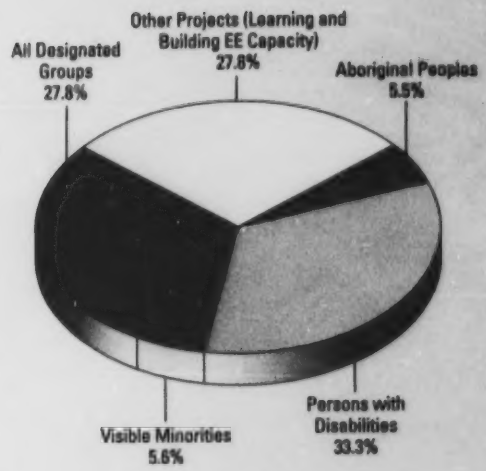
4.5d Partnership Fund Projects Actual Expenditures by Region, 2000-2001

Region	Expenditures ($)	(%)
Atlantic	477,330.00	12.5
Quebec	634,993.00	16.6
NCR and Eastern Ontario	636,756.00	16.7
Central and Southern Ontario	783,699.00	20.5
Central Prairies	446,131.00	11.7
Western	573,901.00	15.0
Accommodation Costs*	265,224.00	7.0
Total	**3,818,034.00**	**100.0**

* An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the 13% accommodation premium.

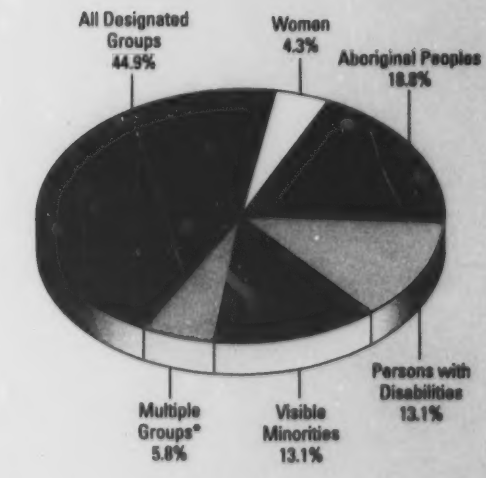


4.6 Intervention Fund Projects by Designated Group, 2000-2001



Designated Group	No. of projects	(%)
Women	0	0.0
Aboriginal Peoples	1	5.5
Persons with Disabilities	6	33.3
Visible Minorities	1	5.6
All Designated Groups	5	27.8
Other Projects (Learning and Building EE Capacity)	5	27.8
Total	**18**	**100.0**

4.7 Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001



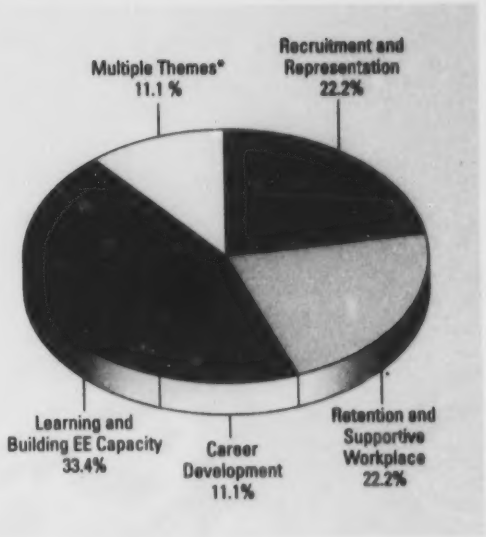
Designated Group	No. of projects	(%)
Women	3	4.3
Aboriginal Peoples	13	18.8
Persons with Disabilities	9	13.1
Visible Minorities	9	13.1
Multiple Groups*	4	5.8
All Designated Groups	31	44.9
Total	**69**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.

4.8 Intervention Fund Projects by Theme, 2000-2001

Theme	No. of projects	(%)
Recruitment and Representation	4	22.2
Retention and Supportive Workplace	4	22.2
Career Development	2	11.1
Learning and Building EE Capacity	6	33.4
Multiple Themes*	2	11.1
Total	**18**	**100.0**

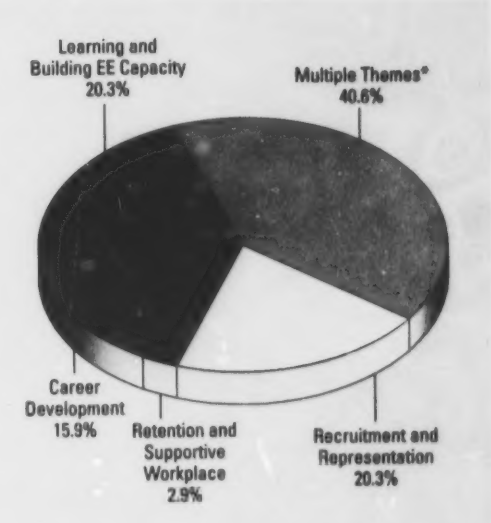
* Projects addressing issues pertaining to two or more themes.



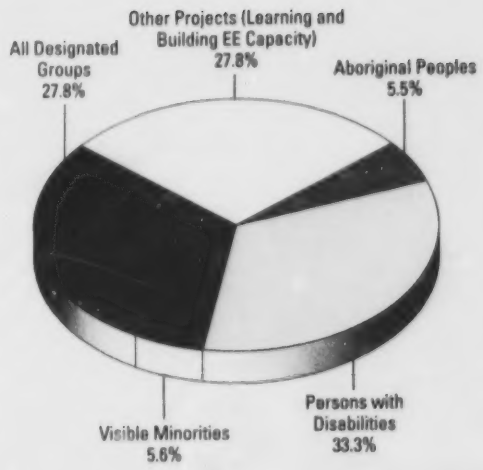
4.9 Partnership Fund Projects by Theme, 2000-2001

Theme	No. of projects	(%)
Recruitment and Representation	14	20.3
Retention and Supportive Workplace	2	2.9
Career Development	11	15.9
Learning and Building EE Capacity	14	20.3
Multiple Themes *	28	40.6
Total	**69**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more themes.

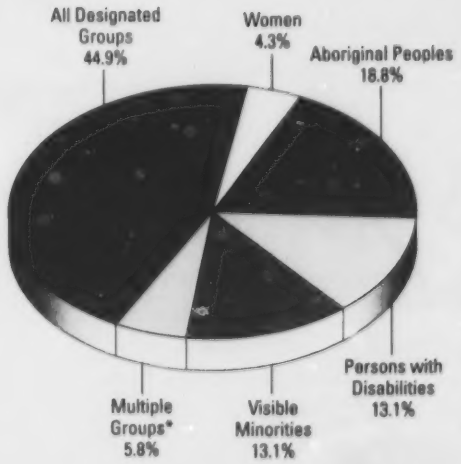


4.6 Intervention Fund Projects by Designated Group, 2000-2001



Designated Group	No. of projects	(%)
Women	0	0.0
Aboriginal Peoples	1	5.5
Persons with Disabilities	6	33.3
Visible Minorities	1	5.6
All Designated Groups	5	27.8
Other Projects (Learning and Building EE Capacity)	5	27.8
Total	**18**	**100.0**

4.7 Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-2001



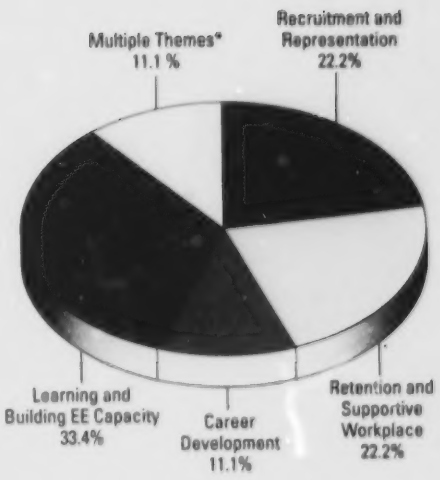
Designated Group	No. of projects	(%)
Women	3	4.3
Aboriginal Peoples	13	18.8
Persons with Disabilities	9	13.1
Visible Minorities	9	13.1
Multiple Groups*	4	5.8
All Designated Groups	31	44.9
Total	**69**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more designated groups.

4.8 Intervention Fund Projects by Theme, 2000-2001

Theme	No. of projects	(%)
Recruitment and Representation	4	22.2
Retention and Supportive Workplace	4	22.2
Career Development	2	11.1
Learning and Building EE Capacity	6	33.4
Multiple Themes*	2	11.1
Total	**18**	**100.0**

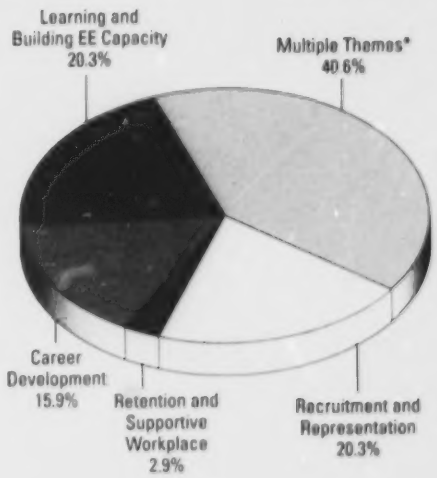
* Projects addressing issues pertaining to two or more themes.



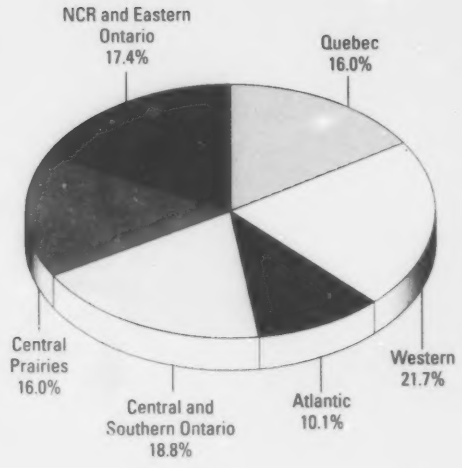
4.9 Partnership Fund Projects by Theme, 2000-2001

Theme	No. of projects	(%)
Recruitment and Representation	14	20.3
Retention and Supportive Workplace	2	2.9
Career Development	11	15.9
Learning and Building EE Capacity	14	20.3
Multiple Themes *	28	40.6
Total	**69**	**100.0**

* Projects addressing issues pertaining to two or more themes.

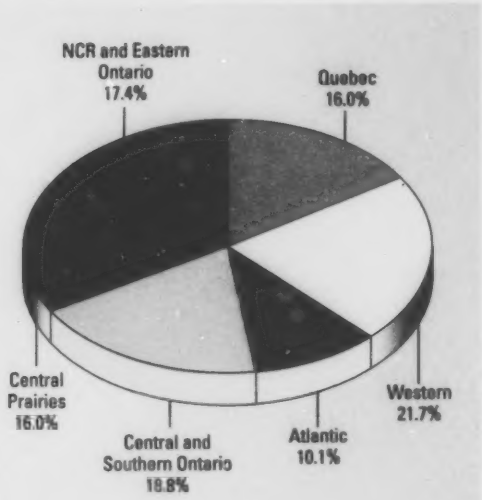


4.10 Partnership Fund Projects by Region, 2000-2001



Region	No. of projects	Percentage of total projects (%)
Atlantic	7	10.1
Quebec	11	16.0
NCR and Eastern Ontario	12	17.4
Central and Southern Ontario	13	18.8
Central Prairies	11	16.0
Western	15	21.7
Total	**69**	**100.0**

4.10 Partnership Fund Projects by Region, 2000-2001



Region	No. of projects	Percentage of total projects (%)
Atlantic	7	10.1
Quebec	11	16.0
NCR and Eastern Ontario	12	17.4
Central and Southern Ontario	13	18.8
Central Prairies	11	16.0
Western	15	21.7
Total	**69**	**100.0**

Conclusion

Moving from Programs to Practices...to People

This report, along with other publications and Web sites, provides an extensive list of projects and best practices already completed, disseminated and implemented in federal institutions. The EEPMP's Performance Accountability and Reporting Framework itself has proven to be a very successful tool. The fund recently established in support of *Embracing Change* initiatives has been modelled after the Employment Equity Positive Measures Program framework.

EEPMP is entering the last year of its four-year term. It has gone a long way in laying out the corporate foundations needed by federal institutions to manage their EE programs. The final evaluation of the EEPMP, which will be initiated shortly, is expected to establish this more clearly.

Human resources reform, including the importance of continuous learning, the promotion of workplace well-being and the integration of new employees coming in from diverse backgrounds, will be facilitated in the future to the credit of programs such as EEPMP. Although significant challenges remain to fully integrating employment equity into the daily operations of departments and agencies through enhanced horizontal management of employment equity efforts, the various initiatives of the EEPMP have nevertheless provided a strong impetus indeed in helping the Public Service provide better service to all Canadians.

Carolyn O'sullivan
Human resources advisor, PSC (Ontario)

- *There is phenomenal potential for change and positive growth within the organization. To be able to benefit from this, it is important for everyone (especially leaders) to take full advantage of the opportunities that come.*

As the Public Service continues to evolve and adjust to the major changes in its environment, it is facing a number of challenges in its drive to become an employer of choice, as well as a truly diverse and inclusive organisation. The skills, knowledge, tools and working environments developed with the support of the EEPMP will be instrumental in meeting this challenge. While each institution is responsible for achieving its own employment equity objectives and goals, the experiences provided by the EEPMP demonstrate the value of partnership in achieving a broader and wider reach, particularly for recruiting designated group members. Our experience also shows that the horizontal management of issues avoids duplication of efforts and generates a greater impact. This is likely to remain true in the future.

It should be understood, however, that partnerships are comprised of people. This annual report provides an opportunity to recognize them for their commitment and dedication which, over and above all else, has been instrumental in making the Employment Equity Positive Measures Program a success that benefits all employees of the Public Service.

"We have learned to create the small exceptions that can change the lives of hundreds. But we have not learned to make the exceptions the rule to change the lives of millions."[17]

[17] Schorr, Lisbeth B. Common Purpose. Anchor Books, Doubleday, New York (1997) p.4

EEPMP Team from the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission at headquarter

Front row (left to right):
Claudette Barré, Marie Laporte-Stark, Mary Brodhead.

Second row :
Michelle Guimond, Joseph Dubé, Mireille Daze, Syndie Régimbal, Chantal Valiquette, Line Saucier, Marie-Paul Djoubou, Marie-Lyne Desjardins, Noreen Leblanc.

Third row :
Luc St-Amour, Louise Séguin, Joan Lacroix, John Hunt, Roberto Gonzalez, Gregory Smith, Fred Sherman, John Kehoe, Huguette Jutras, Nicole Laurin, Lise Mainville, Paula Alphonse.

Missing from picture:
Patricia Foley, Annie Gauthier and Herman Hawthorne.

Annex 1A

Intervention Fund

Projects by Designated Group, Fiscal Year 2000-2001

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
Women – no project							
Aboriginal Peoples							
Post Secondary Inuit Education and Training Program in Nunavut	272	Justice Canada	Recruitment / Representation	90,000.00	90,000.00	(Expected Results) University of Victoria, in consultation with Akitsiraq, are completing the curriculum development that will be culturally relevant taking into consideration the Inuit Qaujmajatugangit (Traditional Knowledge). Three Inuit students recruited as trainees from Justice Canada will start the pre-law component in September 2001 and will be ready to enter law school by the end of March 2002. After completion of their studies, the three students will work with Justice Canada at the Iqaluit regional office in Nunavut, to serve the Inuit population.	Nunavut
Persons with Disabilities							
Training Technicians to Support Adaptive Computer Technologies	163	Environment Canada	Retention / Supportive Workplace	140,000.00	140,000.00	Fiscal Years 1999-2000 and 2000-2001: Environment Canada trained 83 departmental technicians in order to provide those Public Service Information Technology Professionals with the knowledge required to implement and support Adaptive Computer Technology tools to compensate for visual, mobility or other sensory or cognitive impairments. See also the Adaptive Comuter Technology Training Centre at publiservice.gc.ca/training/acttp-ftia/act_e.htm	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
						(Expected Results 2001-2002) The Program will continue to be offered to help federal departments build capacity in the field of adaptive computer technology knowledge, by sharing its expertise with other departments technicians and by training 40 new departmental technicians. Environment Canada with key partners will design and develop a cost- recovery model to enable the on-going training of technicians in all federal organizations. As well they will work in close collaboration with the Human Resources Development Canada's e-ACT to develop an electronic message board based support network for trained technicians to readily share ideas and solutions.	
Integration of Disabled Youth in the Federal Public Service	270	Treasury Board of Canada, Secretariat	Recruitment / Representation	220,000.00	91,782.00	(Expected Results) To create a pool of qualified youth with disabilities with some experience in the Federal Public Service to fill indeterminate positions in fields where opportunities exist. An increased awareness amongst managers and human resources specialists on recruitment, assessment and integration of youth with disabilities in the workplace as well as some experience of dealing with these persons' needs. At the end of March 2001, three positions were staffed. The selection process is well underway or nearing completion for nine other positions.	NCR
Electronic Adaptive Computer Technology Portal (e-ACT)	271	Human Resources Development Canada	Retention / Supportive Workplace	232,500.00	232,500.00	A government wide electronic adaptive computer technology (e-ACT) portal created in support of employees with disabilities. Several phases have lead to the conception, development and implementation of this e-ACT web site, available at the following address www.act.gc.ca or publiservice.gc.ca/services/act-tia. The site is searchable, intuitive and easy to navigate as it is organized by thematic area (low vision, blindness, mobility, deafness and cognition).	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
						We can find on the main page of the e-ACT site, three items: "ADAPTIVE SOLUTIONS" for answers to the needs, "CYBRARY" to access publications, links, product information and "e-ACT CAFÉ" (Discussion Board) called Technicians Forum, to provide continued exchange of information between technicians in the Federal Government including those who have received recent training provided by Environment Canada through the Adaptive Computer Technology Training Program for Technicians. Also available are direct links to the partners' web sites offering specific information expertise on Adaptive Computer Technology. Amongst other things we have included their web site address, point of contact (optional) and a brief description of the information and/or service they offer. Updates to the functionality and content of the site will be ongoing.	
Accessible Procurement Toolkits	274	Industry Canada	Retention / Supportive Workplace	124,000.00	124,000.00	A series of toolkits has been developed and can now be used on-line by procurement officials and managers as well as employees. This bilingual accessible web site include a comprehensive targeted list of standard clauses, terms and conditions for the procurement of accessible equipment, technology and services. Clauses for hardware, telecom, services and training are also included as well as a comprehensive list of manufacturers, vendors, support services. This site can be reached at www.strategis.ic.gc.ca/adio	NCR
Recruitment and Retention Program for Persons with a Disability	284	Fisheries and Oceans Canada	Recruitment / Representation	162,800.00	66,552.81	(Expected Results) This project will allow Fisheries and Oceans Canada to increase its representation of persons with disabilities by 3.2% to meet its workforce availability (5.5%). By the end of March 2002, it is anticipated that the department will have recruited at least 15 new persons with disabilities.	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
Rapid Access	291	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	132,240.00	130,574.00	(Expected Results) During 2000-2001 Rapid Access made possible the hiring of twenty candidates with disabilities as determinate or indeterminate employees. Several appointments are still pending (27-32) across regions and one position has had its tenure changed from term to indeterminate. Twelve group presentations of candidates to departmental managers have been organized and have, at the same time, served to heighten awareness amongst managers and human resources specialists with respect to recruitment strategies for persons with disabilities. The model was also adapted to permit coaching and marketing of a small number of candidates outside the regular presentation model to managers. It is to be noted that the inventory of qualified candidates with disabilities has increased significantly through many partnership inventories. Information on Rapid Access may also be found at www.psc-cfp.gc.ca/ee/rap_e.htm	NCR
Visible Minorities							
CIC Visible Minorities Career Progression Program	285	Citizenship and Immigration Canada	Career Development, Retention / Supportive Workplace	35,000.00	23,453.84	(Expected Results) By March 31, 2002, five visible minorities participants at Citizenship and Immigration Canada will have reached the PM-04 level and five othar participants will have just been appointed to the PM- 03 level and started their development program. These results will provide a greater "reservoir" of visible minorities candidates in the Executive feeder group increasing the potential of Visible Minorities appointments to the EX group. The program will constitute a learning opportunity case study that will be shared with other departments in terms of results and lessons learned.	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
All Designated Groups							
CS Bridging Program for Designated Group Members	159	Treasury Board of Canada, Secretariat	Career Development	750,000.00	747,093.00	(Expected Results) This federal Public Service training and development program provides non-CS employees who have demonstrated an interest and aptitude for work in the Information Technology (IT) field with the training and development required to qualify for positions in the CS group. For more information, visit the Web site at: publiservice.cio-dpi.gc.ca/oro-bgc/devprog/csbp/csbprog_e.asp For 1999-2001: 19 participants, members of designated groups, will complete the course offered in the National Capital Region in December 2001. For 2000-2002: 25 participants, members of designated groups, will complete the regional component of the program in May 2002.	NCR
AAFC – An Inclusive Workplace Through Accommodation for all Employees	286	Agriculture and Agri-Food Canada	Learning / Building EE Capacity, Retention / Supportive Workplace	71,000.00	71,000.00	A two-day "Inclusiveness Workshop" was held in Montreal February 22 and 23, 2001. Around 140 participants from Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) and other federal government departments attended, as well as expert speakers from the federal public service, the private sector and the United States. Following this workshop an Inclusiveness Toolkit comprised of notes, addresses, and presentations by expert speakers on major inclusiveness themes, case study materials on how inclusiveness is currently being pursued at AAFC was prepared. Was also produced a set of video CD's that can be used in conjunction with these materials to gain a more comprehensive understanding of inclusiveness themes, issues, and processes. In view of a broader distribution, appropriate measures are taken for the edited video proceedings of the Inclusiveness Workshop to be placed online,	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
						by the end of June 2001, and made available for download by Inclusiveness Workshop participants and other interested parties.	
Diversity Change at the Middle Management Level in the Department of National Defence through Sponsorship of Masters of Public Administration (Management) Candidates	287	National Defence	Learning / Building EE Capacity	30,800.00	27,800.00	(Expected Results) The Masters of Public Administration – Management (MPA-M) will be fully adapted to include strong diversity elements. The course will also be available through distance learning. Dalhousie University will offer, in September 2001, a MPA-M with a specialty in diversity to public servants and future public servants across Canada. By March 31, 2002, 10 candidates from the designated group members will have completed between 2 to 6 courses of their MPA-M program. Successful completion of the program will provide candidates with the skills necessary to be effective leaders within National Defence. Most will be competitive for advancement and a few may be suitable for immediate appointment to middle management positions. The military candidates will have a better understanding of diversity issues and will be in positions to influence department policy and procedures with respect to recruitment, retention and promotion of employment equity persons.	Nova Scotia
Information Management/ Information Technology Management Development Program	289	Treasury Board of Canada, Secretariat	Career Development	35,000.00	35,000.00	In keeping with the principles of La Relève, the Information Management/Information Technology Management Development Program (IM/IT-MD) provides development and career opportunities in IM/IT management for employees who demonstrate leadership potential. This Program is also one of the direct means of increasing the representation of designated group members, at senior levels within the IM/IT field; a dynamic field with increasing demand for skilled professionals and leaders. During 2000-2001, this project allowed departments the flexibility of submitting additional requests for	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
						assessment. The Program achieved its target of assessing out of 20 participants, 7 women (35%) and exceeded its initial objective by assessing 2 persons with disabilities (10%). Because of the withdrawal of several participating departments, the objectives of assessing 25% of members of visible minorities and 5% of Aboriginal Peoples was not entirely met. Assessments for members of visible minorities reached 10% and were nil for Aboriginal Peoples. A printed Guide and Workbook for candidates have been produced to facilitate participation of regional candidates in the future.	
National Mentoring Program Strategy – An Inclusive EE Perspective	299	Canadian Heritage	Mentoring	20,000.00	20,000.00	(Expected Results) This initiative will permit the creation of a central (and national) web site repository on mentoring. It will provide many advantages for departments and agencies across the federal public service as a point of access to a wide variety of mentoring tools such as guides, brochures, and training manuals, counseling practices and career development. It will offer web links to existing interdepartmental mentoring programs and possibly to mentor/mentees databank. By the end of March 2002, an exhaustive inventory and analysis of tools and practices already available within the federal departments will be completed with recommendations for central agencies roles and responsibilities in that regard.	NCR
Other Projects [2]							
Aboriginal Issues and Self-Government Seminar	160	Canadian Centre for Management Development	Learning / Building EE Capacity	124,000.00	124,000.00	Eight two-day courses were offered between September 1, 2000 and March 31, 2001. Three bilingual courses were delivered in National Capital Region, Montreal and Moncton. Five English courses were also offered in Winnipeg, Saskatoon, Halifax, Vancouver and Sault Ste. Marie. Regional and national	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
						political as well as private sector Aboriginal resources participated in the provision of this course. The expected average participation rate was 20 per course. The actual average participation rate was 22 per course. A total of 176 executives and managers at all levels participated. Their feedback indicates that the course objectives were met in expanding the knowledge of managers at all levels about Aboriginal peoples, self-government and community development issues, as well as helping managers understand how to renew the relationship with Aboriginal peoples both within and outside of government.	
Computer-Based Learning Module on Diversity	273	Canadian Centre for Management Development	Learning / Building EE Capacity	60,000.00	60,000.00	The computer-based learning module "Diversity Leadership in Action" was developped and has been successfully piloted, in both English and French, in March 2001. The application is an integral part of the "Diversity: Vision and Action" course since it provides participants with an opportunity to customize a unique learning event and help cascade their vision and action plan to bring diversity and employment equity strategies to life. It is also available to all public servants at cost recovery of $225.00. Taking into consideration that a registered user may involve, at no additional cost, many more users in having them participate in an organizational learning event, this cost is minimal. You can register online at www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity.	NCR
Education and Training in Accommodating the Employment Related Needs of Persons with Learning Disabilities	283	Treasury Board of Canada, Secretariat	Learning / Building EE Capacity	20,000.00	19,500.00	In view to promote to managers and employees a greater awareness of challenges persons with learning disabilities face, as well as available resources, a training and education module was developed to be incorporated into existing training and orientation material, or used as a stand-alone product. This module is comprised of a	NCR

Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province/ Region[1]
						participant and facilitator manual for the course "Creating a Positive Work Environment for Persons with Learning Disabilities". This material is available in both official languages as well as in alternate formats (Braille, large print, audio and diskette) by contacting the Employment Equity Division at Treasury Board Secretariat (TBS) at www.tbs-sct.gc.ca/ee or publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee	
Employment Equity Support to Separate Employers	290	Human Resources Development Canada	Learning / Building EE Capacity	90,900.00	59,937.00	(Expected Results) Following a needs assessments, Human Resources Development Canada will proceed with the development of special tools, data and methodology pertaining to availability. Separate employer based training sessions on workforce analysis, software tools, NOC, availability data as well as training on the Act and Regulations and information on the Parliamentary Review will be conducted before the end of March 2002.	NCR
Manager's Guide to the Production of Alternate/Multiple Formats	300	Industry Canada	Learning / Building EE Capacity	20,000.00	20,000.00	(Expected Results) By the end of March 2002, Industry Canada will produce a manager's guide to the production of alternative/multiple formats, that will include information on legislative/policy framework, definitions and standards of alternate/multiple formats to assist managers. This guide will also provide information on how to produce one source masters and will inform users on how to consult with alternate/multiple format users.	NCR
Sub-total				**2,358,240.00**	**2,083,192.65**		
13% accommodation costs on salary resources				60,454.00	60,454.00		
Total for Intervention Fund				**2,418,694.00***	**2,143,646.65**		

[1] Several projects managed in the NCR involve regions.

[2] Projects addressing issues such as learning employment equity and/or building employment equity capacity.

* The variance ($1,306) between the Intervention Fund budget ($2,418,694) and that appearing at Annex 2 ($2,420,000) results from non-distributed funds.

Annex 1B

Partnership Fund

Projects by Region and Designated Group, Fiscal Year 2000-2001

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Atlantic							
Women – No project							
Aboriginal Peoples							
Aboriginal Inventory for Atlantic	232	Indian and Northern Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity, Recruitment / Representation	206,728.00	206,727.00	Expected Results: The development of a communications strategy and the updating of a database and physical inventory of Aboriginal resumes to be used by DIAND, other government departments, and private sector organizations.	New Brunswick
Persons with Disabilities							
Fostering Inclusion	233	Canada Customs and Revenue Agency	Learning / Building EE Capacity	42,390.00	42,389.00	Developed barrier-free recruitment marketing products including a comprehensive job requirement checklist that helps managers review position specific employment barriers for persons with disabilities.	New Brunswick
Visible Minorities – No project							
All Designated Groups							
Career Counselling in the Newfoundland & Labrador Federal Public Service	203	Atlantic Canada Opportunities Agency	Career Development	3,703.00	2,834.00	Provided a viable career support service to further the advancement, participation and retention of federal Public Service employees, particularly designated group members.	Newfoundland
Exploring Your Potential – A Diversity Perspective	222	Health Canada	Career Development, Mentoring	25,500.00	25,500.00	Expected Results: The training of interdepartmental mentors, the delivery of workshops, the establishment of a center of expertise, the launch of a web site, and the production of a mentoring workbook.	Nova Scotia

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
PEI Partnerships for Equity	235	Veterans Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity	74,880.00	74,880.00	Expected Results: The streamlining and better integration of Employment Equity programming into the provincial public service; and the creation of developmental opportunities for equity group members with the potential to advance in the Public Service.	Prince Edward Island
Career Coaching Pilot "Building Rapport in a Diverse Workplace"	292	Fisheries and Oceans Canada	Career Development	25,000.00	25,000.00	To strenghten the EE/diversity career counselling/coaching competencies of participants; and the development of appropriate processes-based tools, skills and supporting networks.	Nova Scotia
Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities and Visible Minorities							
Strength in Diversity	219	Health Canada	Recruitment / Representation, Bridging	100,000.00	100,000.00	Expected Results: The provision of training and experience to equity group members through customized training plans and assignments.	Nova Scotia
Quebec							
Women							
Global planification of the renew effectives for ship inspector positions	208	Transport Canada	Recruitment / Representation	203,035.00	203,035.00	Expected Results: Possibility of five indeterminate appointments. The inclusion of additional TI-07 candidates to maintain level of four persons at all times. Closing the gap between the labour market availability of women and their representation within Transport Canada in inspector positions.	Quebec
Aboriginal Peoples							
Promotion of the Public Service among Aboriginal candidates in the Eastern Quebec region	226	Health Canada	Recruitment / Representation	17,903.00	17,902.00	Expected Results: Establishment of a communication network to serve stakeholders in Aboriginal employment. Increased numbers of Aboriginal appointments through various EE programs. Promotion of the federal Public Service among Aboriginal candidates.	Quebec

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Persons with Disabilities – No project							
Visible Minorities							
Training and development program for designated group members and persons with disabilities in the PE group	204	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation, Career Development	167,585.00	164,491.00	Expected Results: Eight indeterminate appointments in human resources specialist positions in various departments.	Quebec
Junior VisMin reporter	217	Canadian Heritage	Bridging	6,000.00	6,000.00	Expected Results: Four indeterminate and 12 specified period appointments of members of visible minorities. Enhanced experience, hence improved employability of participants and increased opportunities to qualify for other positions within PCH and PCA.	Quebec
Releve – Pay & Benefits for Visible Minorities	277	Health Canada	Recruitment / Representation	54,267.00	53,152.00	Expected Results: Five indeterminate appointments and increased representation of members of visible minorities in the Québec region.	
Gestual Language Training	297	Health Canada	Learning / Building EE capacity	6,695.00	5,999.00	1) One person will be trained to Instructor level; 2) A group of employees, including, but not limited to, those who are hard of hearing will be formed to support each other in the workplace. Moreover, federal offices in the Saguenay-Lac St-Jean zone will be able to obtain simultaneous translations for the hard of hearing as needed. 3) Effective sign language translation resources available for meetings and training sessions; 4) Facilitation to and adaptability of services in the workplace to persons who are hard of hearing; 5) Increased self-confidence for those persons effected;	Quebec

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
						6) Increased awareness of this disability by all employees; 7) Possibility of managers receiving increased information when considering the recruitment of additional staff who are hard of hearing.	
All Designated Groups							
Adaptation to the Quebec context of a specialized training program in career counselling and the delivery of individual career management services for members of designated groups.	205	Health Canada	Career Development	65,195.00	65,195.00	Expected Results: The completion of 60 processes and six career counselling courses to provide specialized career management services to employees who are members of designated groups towards increasing their competitive edge in internal and external competitions.	Quebec
Management competencies assessment program for target groups in middle management positions in the federal Public Service (Quebec Region)	206	Health Canada	Career Development	30,540.00	30,540.00	Expected Results: The provision of 45 specialized management competency processes; and succession support for program officers in federal departments towards long term increased representation of target group members in senior management.	Quebec
Development, coordination and implementation of an interdepartmental mentor ship program for employees from designated groups.	224	Health Canada	Career Development, Mentoring	32,972.00	32,972.00	Expected Results: Establishment of mentoring group (12 mentors and 12 mentored employees). Improved intercultural understanding; reduced barriers to career paths; increased retention rates, employability and opportunities for mobility and advancement.	Quebec
Persons with Disabilities and Visible Minorities							
Visible Minorities and Handicapped Persons-Releve	276	Human Resources Development Canada	Recruitment / Representation	69,087.00	28,025.00	Expected Results: Four indeterminate appointments to increase representation of persons with disabilities and members of visible minorities in HRDC.	Quebec

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities and Visible Minorities							
Recruitment, integration, retention and indeterminate appointment of designated group members	212	Canadian Heritage	Recruitment / Representation	27,682.00	27,682.00	Expected Results: Three indeterminate appointments. Four student employees gain experience and their term extended throughout the school year. Increased possibility of appointment upon completion of their education the following summer.	Quebec
National Capital and Eastern Ontario							
Women							
Research Assistant, SI Bridging Program Partnership between Industry Canada (IC) and Ottawa University	207	Industry Canada	Career Development, Bridging	13,500.00	13,500.00	Seventeen (twelve females) program participants were successful in winning their SI-01 positions through the open competitive process.	Ontario
Aboriginal Peoples							
Community workshop and collaborative research project with Aboriginal Community	223	Natural Resources Canada	Recruitment / Representation	16,550.00	16,550.00	Expected Results: An increase in the pool of Aboriginal people who have received formal training in western-based science. Aboriginal students hired over the summer months to assist research scientists.	Ontario
Aboriginal Career Development Initiative (ACDI)	265	Health Canada	Career Development	211,852.00	211,852.00	Expected results: Increased lateral and upward movement of aboriginal employees within the FPS; increased development of core competencies and transferable skills for Aboriginal employees; and increased retention rate.	Ontario
Persons with Disabilities							
Guide on Barrier Free Design	210	Agriculture and Agri-Food Canada	Learning / Building EE Capacity, Retention / Supportive Workplace	5,000.00	5,000.00	Information shared; increased awareness of the study, and increased level of understanding of different approaches to persons with disabilities and leading trends in accessibility.	Ontario

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Opening Minds and Opening Doors	234	Human Resources Development Canada	Learning / Building EE Capacity, Retention / Supportive Workplace	92,502.00	87,047.00	Expected Results: The development and implementation of training modules form managers and HR staff, on how best to accommodate employees and clients who have disabilities.	Ontario
Rapid Access 2000	244	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	71,400.00	71,520.00	Expected Results: Demonstration of the benefits of quick intervention at staffing action outset to eliminate time pressures and boost numbers of appointments of candidates with disabilities.	Ontario
All Designated Groups							
Employment equity (EE) career management activities	216	Health Canada	Career Development	21,712.00	16,712.00	Expected Results: The training of a career counsellor, who is a member of one of the designated groups, by the PSC's Employment Equity Career Development office and ready to provide specialized career management services (including counselling) for designated group members.	Ontario
How to Hire, Retain and Promote Designated Group Members: A Guide for Managers	220	Health Canada	Learning / Building EE Capacity	31,700.00	28,527.00	Expected Results: Kits produced and made available for on-going referral and annual update. Managers provided with "best practice" case scenarios, and a list of resource people from the designated groups with whom they can consult.	Ontario
Mentoring Program for Science and Technology Employees	229	Fisheries and Oceans Canada	Career Development, Mentoring	84,952.00	84,950.00	Expected Results: The retention of EE group members in S&T positions; as well as the retention of new recruits for a minimum period of two years.	Ontario
Communication campaign (Self-Id)	237	Agriculture and Agri-Food Canada	Recruitment / Representation, Retention / Supportive Workplace	33,000.00	33,000.00	Improved response rate and increased number of designated group employees who choose to self identify.	Ontario
Recruitment Campaign/ Job Fair	301	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	18,780.50	20,548.00	Expected Results: Managers with vacancies would be able to meet members of the designated groups and discuss specific job	Ontario

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
						openings. Opportunity to conduct interviews during the campaign with potential candidates who meet a manager's requirements and to hand out conditional Letters of Offer as appropriate.	
Persons with Disabilities and Visible Minorities							
Learning Centre EE Career Counselling	264	Indian and Northern Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity, Career Development	47,550.00	47,550.00	Expected Results: Improved access to the facility, tools, information sources, and expertise for members of visible minorities and persons with disabilities, to help them identify their career aspirations and plan how to fulfill them.	Ontario
Central and Southern Ontario							
Women							
Career Development Administrative Support Bridging Program	190	Canada Customs and Revenue Agency	Career Development, Bridging	19,020.00	15,429.00	Expected Results: Women employed in CCRA Administrative Support positions equipped with key skills to enhance their capacity to advance into more senior iong-term positions.	Ontario
Aboriginal Peoples							
Recruitment and Retention of Aboriginal Persons in the PS.	192	Indian and Northern Affairs Canada	Recruitment / Representation, Retention / Supportive Workplace	12,500.00	12,819.00	Increased representation of Aboriginal persons in federal departments. Increased promotion of Aboriginal inventory to all federal departments. Identification of specific actions geared to increase representation by each federal department. Increased awareness of Aboriginal culture.	Ontario
Greater Toronto Area Storefront Recruitment	193	Correctional Service of Canada	Recruitment / Representation	50,637.00	54,059.00	Increased recruitment of visible minorities and Aboriginal persons in Corrections and other law enforcement agencies. Establishment of partnerships with Aboriginal and visible minority communities. Next year hiring improved to 15% for visible minorities; and 5% to be Aboriginal persons.	Ontario

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Persons with Disabilities							
Inclusion for Persons With Disabilities	268	Agriculture and Agri-Food Canada	Recruitment / Representation, Career Development	19,986.00	19,983.00	Expected Results: An undertaking to develop a comprehensive multimedia education workshop (Ontario pilot project) to promote the inclusion of persons with disabilities at AAFC, CFS and other government departments involved in scientific research; while promoting partnerships between private and public sector placement agencies.	Ontario
Learning and Mental Disabilities	305	Human Resources Development Canada	Learning / Building EE Capacity	15,000.00	35,000.00	Improved sensitivity to the needs of clients and co-workers with disabilities; and an enhanced network of staff who will be able to consult with colleagues in other branches and departments concerning personal and professional issues related to Learning and Mental disabilities.	Ontario
Visible Minorities							
Human Resources Developmental Program Visible Minorities	198	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	336,264.00	317,165.00	Expected Results: The Human Resources community in Ontario increases by seven designated group members with valuable experience in managing and marketing diversity programs.	Ontario
Training and Development of Visible Minorities for Selection Boards in Ontario Region	269	Public Works and Government Services Canada	Learning / Building EE Capacity, Career Development	69,087.00	32,497.00	Expected Results: Increase in the number and availability of visible minority employees qualified to serve on selection boards.	Ontario
Creating an Inclusive Workplace	304	Human Resources Development Canada	Recruitment / Representation, Career Development	47,000.00	47,000.00	Enhanced awareness of the career development process and performance of visible minority employees on competitions; and an increase in the number of visible minority applicants and the representation of designated group members throughout HRDC. The creation of a pool of visible minority employees trained and available to participate on selection boards.	Ontario

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
All Designated Groups							
Career Counselling & Mentoring for the Development & Advancement of Members of Designated Groups.	191	Industry Canada	Career Development	22,564.00	22,411.00	The identification of advancement barriers and the development of individual intervention plans to deal with them. Improved capacity for participants to compete successfully for more senior positions. Enhanced federal inter-departmental collaboration on dismantling equity group advancement barriers.	Ontario
HR Leadership Council of Ontario (HRLCO) Employment Equity Initiative	199	Fisheries and Oceans Canada	Learning / Building EE Capacity	78,227.00	78,516.00	Expected Results: EE issues will be reflected in every action plan item of the HR Leadership Council, including specific measures for implementation. Increased credibility of HRCLO on EE issues through the membership of a designated group member on the Council.	Ontario
Career Management Support	200	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	11,000.00	30.00	Expected Results: An increased capacity in Ontario to deliver employment equity counselling and career development. The facilitation of stronger networks and partnerships between career counsellors, EE coordinators, and managers involved in supporting the career development of designated group members.	Ontario
Competency Development Mentoring Program	201	Canada Customs and Revenue Agency	Career Development, Mentoring	48,250.00	48,250.00	Increased ability for middle-managers to manage conflict with staff, co-workers, and superiors. The availability of best practices to share across business lines and program areas; as well as with other government departments. Heightened overall awareness of diversity and its effect on management practices of middle managers.	Ontario
Career Mgmt. for the Dev. and Advancement of employees of designated groups.	202	Health Canada	Career Development	100,540.00	100,540.00	Expected Results: The improved mastery, by designated group participants, of their own career development through EECDO's career counselling expertise. The clarification of barriers to advancement and the construction of individual intervention plans. The tracking of employees' progress towards increased	Ontario

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
						effectiveness of career management/career development services for designated group members in the Federal Public Service.	
Central Prairies							
Women – No project							
Aboriginal Peoples							
Saskatchewan Project on Aboriginal Students to Attain Federal – Employment in Sciences, Technology and Agriculture.	250	Agriculture and Agri-Food Canada	Recruitment / Representation, Career Development	30,000.00	30,000.00	An increase in the number of Aboriginal students graduating from high school with the necessary pre-requisites in the areas of Science, Engineering and Agriculture. A related increase in the number of Aboriginal employees hired in departments mandated in the Sciences, Agriculture and Engineering.	Saskatchewan
Aboriginal Mgmt Training (Development) Program	251	Correctional Service of Canada	Career Development	80,000.00	14,707.00	A framework which will permit CSC and other departments to develop Aboriginal persons to advance into management positions using a PRE-MTP vehicle.	Saskatchewan
Thunder Bay Aboriginal Development Project	255	Canada Customs and Revenue Agency	Recruitment / Representation	110,400.00	110,400.00	The hiring of four to six Aboriginal university graduates to better reflect the workforce makeup of the community served.	Saskatchewan
Consensus & Capacity Building	259	Western Economic Diversification Canada	Learning / Building EE Capacity	21,750.00	21,750.00	Twenty Winnipeg area Aboriginal affairs stakeholders trained in negotiating within the Indian Economic Development Framework and consensus building.	Manitoba
Corrections Canada Recruitment Initiative	260	Correctional Service of Canada	Recruitment / Representation	45,000.00	37,714.00	Increased numbers of Aboriginal applicants succeeding in the Correctional Officer recruitment process. Improved relationship between Aboriginal community and the CSC.	Saskatchewan
Persons with Disabilities							
Telework for Employees with Disabilities	306	Public Service Commission of Canada	Retention / Supportive Workplace	9,895.00	9,895.00	Improved awareness of the merits of telework amongst employers; and the preparation of data drawn from two separate workshops to review and discuss the findings of focus group meetings, and interviews of employers	Manitoba

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
						and other stakeholders including representatives of disability groups, unions and researchers.	
Visible Minorities							
Manitoba's Response to the Task Force on Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service.	278	Canadian Heritage	Recruitment / Representation, Retention / Supportive Workplace	50,000.00	44,834.00	Expected Results: The realization of a Manitoba Public Service hiring rate of one in every five persons being a member of a visible minority group; the creation of more representative selection boards and databases; a manager's tool-kit on EE and diversity management.	Manitoba
All Designated Groups							
Retention of EE Employees in Thunder Bay	252	Canada Customs and Revenue Agency	Recruitment / Representation, Retention / Supportive Workplace	33,600.00	27,461.00	The identification of the factors which contribute to early departure of EE employees, and the development of recommendations related to cross-cultural awareness training, diversity management training, internal EE community building to increase support mechanisms, and specialized training events.	Saskatchewan
Manitoba District Depevelopment Projects	256	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	70,512.00	63,902.00	An increase in recruitment capacity, education, student recruitment, and career Counselling services to EE Public Service Employees of the partnering departments.	Manitoba
Saskatchewan District Departmental Projects	257	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	72,461.00	72,103.00	Expected Results: An increase in recruitment capacity, education, student recruitment, and career Counselling services to EE Public Service Employees of the partnering departments.	Saskatchewan
Thunder Bay Departmental Projects	258	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	37,750.00	13,365.00	The recruitment of 6 to 8 Aboriginals; and an increase in recruitment capacity, education, student recruitment, and designated group public service employees of the partnering departments.	Saskatchewan

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Western							
Women – No project							
Aboriginal Peoples							
First Nations/Aboriginal Capacity Building in Geomatics	282	Natural Resources Canada	Learning / Building EE Capacity, Career Development	61,920.00	57,392.00	Expected Results: The development of an HR plan to expand and enhance the technical functions of the Blood Tribe's land management unit.	Alberta
Yukon Human Resources Planning	302	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity, Recruitment / Representation	6,500.00	5,400.00	Delivery of Government Wide Human Resource Plan prepared in consultation with departmental representatives, First Nations and others; comprehensive training for Federal employees; and a communications strategy geared to foster better understanding of the needs of both levels of government.	Yukon
Persons with Disabilities							
Coordinated Strategy for Persons with Disabilities Accommodation	240	Environment Canada	Retention / Supportive Workplace	58,391.00	50,364.00	Expected Results: The development of partnerships with associations and the BC government to build a sustainable infrastructure that efficiently facilitates the hiring and accommodation of persons with disabilities for regional departments.	British Columbia
An Emerging Workforce – Equal to the Task	303	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation, Retention / Supportive Workplace	20,000.00	24,000.00	The development of a tool and strategies to help managers in their efforts toward a representative workforce; and a reduction to barriers in the selection and hiring process for persons with disabilities.	Alberta
Visible Minorities							
Leveraging the Diversity Advantage – The Critical Role for Leaders	298	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	5,000.00	3,000.00	Expected Results: Improved awareness of senior decision-makers regarding strategies to increase visible minority representation, and to provide developmental opportunities in their human resource plans.	Alberta

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
All Designated Groups							
EE Representation of Selection Boards	236	Western Economic Diversification Canada	Learning / Building EE Capacity, Recruitment / Representation	2,000.00	3,643.00	Expected Results: Improved EE representation on selection boards; increased management sensitivity to EE issues; and enhanced performance by designated group members on competitions.	Alberta
EE Career Counselling	238	Public Service Commission of Canada	Career Development, Bridging	1.00	3,093.00	Expected Results: Increased access for designated group employees to employment equity career counsellors.	Alberta
Enhancing Departmental Leadership in Interdepartmental Activities	239	Transport Canada	Learning / Building EE Capacity	60,885.00	69,294.00	Expected Results: The development of a model for on-going departmental involvement and leadership in strategic interdepartmental EE initiatives.	British Columbia
Interdepartmental Outreach	242	Fisheries and Oceans Canada	Learning / Building EE Capacity, Recruitment / Representation	67,164.00	48,415.00	Expected Results: The optimization of Public Service outreach efforts to attract greater numbers of EE candidates and raise the FPS's profile as an employer of choice.	British Columbia
Career Dev. Services Officer	243	Public Service Commission of Canada	Career Development	76,802.00	82,721.00	Expected Results: The establishment of options for career counselling services for designated groups through linking with existing service deliverers and developing services in areas that are not available.	British Columbia
Yukon EE Recruitment, Training and Development Initiative	245	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation, Career Development	176,522.00	122,166.00	Expected Results: The development of linkages towards the creation of a pool of qualified individuals for future competitive processes, particularly in shortage areas in the North.	Yukon
Developing Intercultural Competencies	246	Health Canada	Learning / Building EE Capacity	10,000.00	11,323.00	Expected Results: The increased participation of managers in cross-cultural sensitivity training and related activity as champions of such training.	British Columbia
Interdepartmental EE Project Coordinator	247	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	31,637.00	31,632.00	Expected Results: The creation of lasting interdepartmental linkages.	Yukon

Region, Designated Group and Project Title	Project Id	Lead Department	Theme(s)	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Addressing EE issues in the North	249	Indian and Northern Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity, Career Development	55,038.00	55,923.00	Expected Results: The development of a Northern Skills Inventory allowing managers and EE groups to promote and hire Equity Group members. Federal employees will use the EE career counselling services to make better informed career choices.	Yukon
Employment Equity Advisor	307	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	13,200.00	5,535.00	Enhanced career development services for designated groups; increased efficiency and sustainability of EE service delivery and the retention of designated groups; and improved partnerships between departments sharing best practices.	British Columbia
Sub-total				**3,844,163.50**	**3,552,810.00**		
13% accommodation costs on salary resources				265,224.00	265,224.00		
Total for Partnership Fund				**4,109,387.50**	**3,818,034.00**		

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Annex 2

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)
Financial Information, Fiscal Year 2000-2001

	Budget		Expenditures	
	$	%	$	%
Intervention Fund (TBS)	2,420,000.00	24.7	2,143,647.00	22.9
Partnership Fund (PSC)	3,961,945.00	40.4	3,818,033.00	40.9
EEPMP Group (TBS)	610,000.00	6.2	604,255.00	6.5
Partnership Operating (PSC)	1,461,388.00	15.0	1,430,724.00	15.3
Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PSC)	557,200.00	5.7	554,095.00	5.9
Career Development Office (PSC)	639,467.00	6.5	643,725.00	6.9
Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (TBS)	150,000.00	1.5	149,514.00	1.6
Total	**9,800,000.00**	**100.0**	**9,343,993.00**	**100.0**

Annex 2

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)
Financial Information, Fiscal Year 2000-2001

	Budget		Expenditures	
	$	%	$	%
Intervention Fund (TBS)	2,420,000.00	24.7	2,143,647.00	22.9
Partnership Fund (PSC)	3,961,945.00	40.4	3,818,033.00	40.9
EEPMP Group (TBS)	610,000.00	6.2	604,255.00	6.5
Partnership Operating (PSC)	1,461,388.00	15.0	1,430,724.00	15.3
Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PSC)	557,200.00	5.7	554,095.00	5.9
Career Development Office (PSC)	639,467.00	6.5	643,725.00	6.9
Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (TBS)	150,000.00	1.5	149,514.00	1.6
Total	**9,800,000.00**	**100.0**	**9,343,993.00**	**100.0**

Annex 3

Federal Institutions Involvement by Region

Fiscal Year 2000-2001

Region	Fund	Department
Atlantic		
	Partnership Fund	Indian and Northern Affairs Canada
		Canada Customs and Revenue Agency
		Atlantic Canada Opportunities Agency
		Health Canada
		Veterans Affairs Canada
		Fisheries and Oceans Canada
		Public Service Commission of Canada
		Environment Canada
		Citizenship and Immigration Canada
		Department of Justice Canada
		Human Resources Development Canada
		Public Works and Government Services Canada
		Industry Canada
		Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)
Quebec		
	Partnership Fund	Transport Canada
		Health Canada
		Public Service Commission of Canada
		Canadian Heritage
		Health Canada
		Human Resources Development Canada
		Canadian Space Agency
		Fisheries and Oceans Canada
		Parks Canada
		Canada Customs and Revenue Agency
		Public Works and Government Services Canada
National Capital and Eastern Ontario		
	Partnership Fund	Industry Canada
		Natural Resources Canada
		Health Canada
		Agriculture and Agri-Food Canada
		Human Resources Development Canada
		Public Service Commission of Canada
		Fisheries and Oceans Canada
		Indian and Northern Affairs Canada
		Canadian Heritage
		Public Works and Government Services Canada

Region	Fund	Department
		Canada Customs and Revenue Agency
		Veterans Affairs Canada
		National Defence
	Intervention Fund[1]	Public Service Commission of Canada
		Indian and Northern Affairs Canada
		Department of Justice Canada
		Treasury Board of Canada Secretariat
		Human Resources Development Canada
		Statistics Canada
		Agriculture and Agri-Food Canada
		Fisheries and Oceans Canada
		Environment Canada
		Department of Finance Canada
		Canadian Heritage
		Correctional Service of Canada
		Natural Resources Canada
		Industry Canada
		Public Works and Government Services Canada
		Canadian Human Rights Commission
		Canadian Centre for Management Development
		National Archives of Canada
		Health Canada
		National Library of Canada
		Citizenship and Immigration Canada
		National Defence
Central and Southern Ontario		
	Partnership Fund	Canada Customs and Revenue Agency
		Indian and Northern Affairs Canada
		Correctional Service of Canada
		Agriculture and Agri-Food Canada
		Public Service Commission of Canada
		Public Works and Government Services Canada
		Human Resources Development Canada
		Industry Canada
		Fisheries and Oceans Canada
		Health Canada
		Environment Canada
		Immigration and Refugee Board
		Department of Justice Canada
		Transport Canada
		Canadian Heritage
		Veterans Affairs Canada
		Citizenship and Immigration Canada

1 Several Intervention Fund projects include some regions.

Region	Fund	Department
		Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)
		National Research Council Canada
		National Defence
		Statistics Canada
Central Prairies		
	Partnership Fund	Agriculture and Agri-Food Canada
		Correctional Service of Canada
		Canadian Customs and Revenue Agency
		Western Economic Diversification Canada
		Public Service Commission of Canada
		Canadian Heritage
		Human Resources Development Canada
		Indian and Northern Affairs Canada
		Health Canada
		Privy Council of Canada
		Environment Canada
		National Research Council Canada
		Canadian Grain Commission
		Canadian Human Rights Commission
		Citizenship and Immigration Canada
Western		
	Partnership Fund	Natural Resources Canada
		Public Service Commission of Canada
		Environment Canada
		Western Economic Diversification Canada
		Transport Canada
		Fisheries and Oceans Canada
		Health Canada
		Indian and Northern Affairs Canada
		National Defence
		Canada Customs and Revenue Agency
		Human Resources Development Canada
		Public Works and Government Services Canada
		Parks Canada
		National Research Council Canada
		Veterans Affairs Canada
		Industry Canada
		Canadian Heritage

Annex 4A

Intervention Fund

Projects by Theme, Fiscal Year 2000-2001

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
Career Development							
	159	CS Bridging Program for Designated Group members	The Program has been developed by the Community Renewal Division of TBS, in partnership with the Recruitment and Development Programs Division of the PSC. It consists of up to two years of post- secondary education and on-the-job assignments, and will give non-CS employees who demonstrate the interest and aptitude for work in Information Technology (IT) an opportunity to obtain the training and development required for entry into the CS group. A pilot, including 19 members of employment equity designated groups, has started in the NCR during FY 1999-2000. Needed adjustments have been made to the program prior to the commencement of the regional component (open to all regions) which started in November 2000.	Monique Bergevin Bergevin.Monique@ tbs-sct.gc.ca	Treasury Board of Canada, Secretariat	750,000.00	747,093.00
	285	CIC Visible Minorities Career Progression Program	The objective of this project is to implement a national pilot Program that will accelerate career progression of 10 visible minorities from junior (PM-2) to senior (PM-5) level within a period of 2-3 years. The Program, which will be open to all CIC visible minorities, is meant to be a transition measure until such time as a strong representation of visible minorities is achieved at the executive feeder levels of the PM group.	Brigitte Fortin Brigitte.Fortin@ ic-ci.gc.ca	Citizenship and Immigration Canada	35,000.00	23,453.84

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	289	Information Management/ Information Technology Management Development Program	This project is for the development and implementation of a regional program of the IM/IT Management Development Program. The objective of the IM/IT-MDP is to offer career opportunities in management within IM/IT, a growing field to women, visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal persons. The funding will be used to offset assessment costs of members of designated groups, with special attention given to Aboriginal Peoples and Persons with Disabilities, that would otherwise be incurred by departments.	Helen Jelich Jelich.Helen@tbs-sct.gc.ca	Treasury Board of Canada, Secretariat	35,000.00	35,000.00
Total – Career Development						**820,000.00**	**805,546.84**
Learning and Building EE Capacity							
	160	Aboriginal Issues and Self-Government Seminar	The primary objective of the seminar (two days in length) is to increase the personal knowledge and understanding of federal Public Service managers and executives at all levels on aboriginal issues and self-government, building on the principles of mutual respect, mutual recognition, mutual responsibility and sharing. A series of 8 seminars were offered in French, English or bilingual at NHQ and in the regions.	Michel Brazeau Michelbr@ccmd-ccg.gc.ca	Canadian Centre for Management Development	124,000.00	124,000.00
	273	Computer-Based Learning Module on Diversity	The primary objective of this computer-based learning module on diversity is to equip managers with a tool to engage their team in an action learning strategy to lead and implement employment equity and diversity strategies within their own area of responsibility and accountability.	Michel Brazeau Michelbr@ccmd-ccg.gc.ca	Canadian Centre for Management Development	60,000.00	60,000.00
	283	Education and Training in Accommodating the Employment Related Needs of Persons with Learning Disabilities	This project is for the development of an education and training program for managers and other employees with respect to accommodating the employment-related needs of persons with learning disabilities. This will enable the federal government to take positive action to accommodate the employment-related needs of persons with learning disabilities.	Enrico Bonomo Bonomo.Enrico@tbs-sct.gc.ca	Treasury Board of Canada, Secretariat	20,000.00	19,500.00
	287	Diversity Change at the Middle Management Level in the Department of	The major objective of this project is to develop a pilot program that will emphasize diversity within a MPA-M degree. This pilot program will adapt a highly successful and innovative program of graduate public sector	LCdr Allan Turner mail950i@dnd.ca	National Defence	30,800.00	27,800.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
		National Defence through Sponsorship of Masters of Public Administration (Management) Candidates	management education to address issues of diversity and leadership in public sector management within the context of the Department and ultimately to other federal government departments and potentially foreign governments. Candidates will be chosen from at least two regions (Atlantic and Pacific).				
	290	Employment Equity Support to Separate Employers	With this project, Labour Operations (HRDC) will build employment equity capacity in separate employers and facilitate the change of separate employers in transition by the provision of hands-on training, advice, consultation, development of products, tools and methods.	Rich Watson rich.watson@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	90,900.00	59,937.00
	300	Manager's Guide to the Production of Alternate/ Multiple Formats	While there is a will in the Public Service to provide accessible information, there is a lack of information and guidance to assist managers to do so using alternative/multiple formats. The proposed guide will a) familiarize managers of their responsibility to provide federal information in alternative formats; b) promote the benefits of planning for alternative formats at the initial stages of production; c) promote access to federal information for Canadians who have difficulty using traditional print.	Mary Frances Laughton laughton.maryfrances@ic.gc.ca	Industry Canada	20,000.00	20,000.00
	286	AAFC – An Inclusive Workplace Through Accommodation for all Employees	The intent of the proposal is to assist the Department's Equity Committees host a national Workshop in February 2001 focusing on the creation of an inclusive organization for all employees. A key element will be the use of partnerships to share expertise and best practices on an ongoing basis. The objective is to provide a practical, comprehensive and customized toolkit of strategies available for accommodation, and to facilitate the creation of an inclusive workplace.	Arvin Jelliss jellissa@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	71,000.00	71,000.00
Total – Learning and Building EE Capacity						**416,700.00**	**382,237.00**

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
Mentoring							
	299	National Mentoring Program Strategy – An Inclusive EE Perspective	Current government priorities and a number of supporting publications have highlighted over the last year the importance of a national mentoring program. The objectives of this project are: a) to conduct a needs assessment analysis to clarify potential role of central agencies; b) to develop, create and implement a central (and national) mentoring repository of best practices and tools on learning and career development, counselling, training and continuous learning; c) to facilitate access to government-wide tools and mentoring practices; and d) to improve marketing and communications to keep human resources practitioners, managers and employees informed on developments concerning mentoring and career development.	Alain Caron Alain_Caron@pch.gc.ca	Canadian Heritage	20,000.00	20,000.00
Total – Mentoring						**20,000.00**	**20,000.00**
Recruitment and Representation							
	270	Integration of Disabled Youth in the Federal Public Service	This project is to recruit young persons with disabilities to a one- year internship, which will provide the participant with meaningful work experience. It will give youth with disabilities an opportunity to demonstrate their abilities and the possibility of obtaining a permanent position with the Federal Public Service. While on the internship, participants will receive training, coaching, and mentoring by the sponsoring Department and the opportunity to compete for permanent positions.	Enrico Bonomo Bonomo.Enrico@tbs-sct.gc.ca	Treasury Board of Canada, Secretariat	220,000.00	91,782.00
	272	Post Secondary Inuit Education and Training Program in Nunavut	The objectives of this project are to increase the employment, representation and retention of Inuit in Justice Canada as part of overall aboriginal representation in the Federal Public Service; to ensure the relevant delivery of justice with the new court structure; and to ensure that Justice Canada recruits and provides post-secondary training for Inuit to become Lawyers at its regional office in the Nunavut Territory.	Mireille Provost mireille.provost@justice.gc.ca	Justice Canada	90,000.00	90,000.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	284	Recruitment and Retention Program for Persons with a Disability	This project is for the development of an accelerated program enabling DFO to recruit and maintain persons with disabilities within its workforce, at all levels of the organization, in order to achieve a 5.5 % workforce availability. Over the next five years, the department plans to recruit 100 indeterminate employees and 160 term employees, with the largest percentage of recruitment made outside the NCR (without excluding the NCR).	Alan Viehbeck viehbeca@dfo-mpo.gc.ca	Fisheries and Oceans Canada	162,800.00	66,552.81
	291	Rapid Access	The objective of the Rapid Access is to provide persons with disabilities who already have work experience with an opportunity to demonstrate directly to Public Service managers their knowledge, skills and qualifications to fill Public Service jobs.	Glynis Ellerington glynis.ellerington@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	132,240.00	130,574.00
Total – Recruitment and Representation						**605,040.00**	**378,908.81**
Retention and Supportive Workplace							
	163	Training Technicians to Support Adaptive Computer Technologies	Fiscal Years 1999 to 2001: The lack of trained technicians to assess, purchase, install, train the employees with disabilities, and provide ongoing support is hampering the ability of employees with disabilities to fully access the information networks. A training course was developed and offered to the Public Service technicians allowing them to install and maintain technical aides and computer adaptive equipment. By March 2001, a total of 18 courses with the aim of training ninety (90) departmental technicians will be provided. Fiscal Year 2001-2002: There still exists a significant gap between the number of trained technicians to asses the technical needs of employees with disabilities, install adaptive computer technologies, and provide much needed ongoing technical and educational support and the number of clients requesting these types of services. The lack of adaptive technical support continues to hamper the ability of employees with disabilities. A training course, developed by Environment Canada, containing two components, a 4-week online and a 10-day hands-on component, will continue to be provided to departmental technicians for one additional year.	André Demers André.Demers@ec.gc.ca	Environment Canada	140,000.00	140,000.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	271	Electronic Adaptive Computer Technology Portal (e-ACT)	The e-ACT will provide a host of information for managers, Information Technology (IT) professionals and employees with disabilities to make an informed decision when selecting IT products that ensure the full participation and integration of the individual with a disability, in sync with compatibility to the existing IT system.	Mostafa Zommo mostafa.zommo@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	232,500.00	232,500.00
	274	Accessible Procurement Toolkits	The accessible procurement toolkits will assist federal government procurement officers and managers with standard clauses, terms and conditions and source lists to use their procurement activities, which in turn will facilitate the matching of appropriate accessible goods/services to meet the needs of employees with disabilities.	Mary Frances Laughton laughton.maryfrances@ic.gc.ca	Industry Canada	124,000.00	124,000.00
	285	CIC Visible Minorities Career Progression Program	The objective of this project is to implement a national pilot Program that will accelerate career progression of 10 visible minorities from junior (PM-2) to senior (PM-5) level within a period of 2-3 years. The Program, which will be open to all CIC visible minorities, is meant to be a transition measure until such time as a strong representation of visible minorities is achieved at the executive feeder levels of the PM group.	Brigitte Fortin Brigitte.Fortin@ic.gc.ca	Citizenship and Immigration Canada	35,000.00	23,453.84
	286	AAFC – An Inclusive Workplace Through Accommodation for all Employees	The intent of the proposal is to assist the Department's Equity Committees host a national Workshop in February 2001 focusing on the creation of an inclusive organization for all employees. A key element is the use of partnerships to share expertise and best practices on an ongoing basis. The objective is to provide a practical, comprehensive and customized toolkit of strategies available for accommodation, and to facilitate the creation of an inclusive workplace.	Arvin Jelliss jellissa@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	71,000.00	71,000.00
Total – Retention and Supportive Workplace						**602,500.00**	**590,953.84**

[1] Because two projects in this annex are shown under more than one theme, the total *EEPMP Funding Approved* and *Expenditures* do not represent the total *Budget and Expenditure* of the approved Intervention Fund projects.

Annex 4B

Partnership Fund

Projects by Theme, Fiscal Year 2000-2001

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
Career Development							
	190	Career Development Administrative Support Bridging Program	A three-year developmental program to facilitate the advancement of women's careers beyond administrative support positions.	Pascal Joseph pascal.joseph@ccra-adrc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	19,020.00	15,429.00
	191	Career Counselling & Mentoring for the Development & Advancement of Members of Designated Groups.	A career counselling and mentoring initiative which will lead to developmental opportunities for 12 designated group employees, thus increasing their representation in senior positions.	Brigitte Hohn hohn.brigitte@ic.gc.ca	Industry Canada	22,564.00	22,411.00
	201	Competency Development Mentoring Program	A formal developmental mentoring program partnering 30 equity group members at the middle-management level with senior managers to deal with critical workplace organizational and behavioural competencies.	Gina Balice gina.balice@ccra-adrc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	48,250.00	48,250.00
	202	Career Mgmt. for the Dev. and Advancement of employees of designated groups.	A comprehensive initiative through which the PSC's Employment Equity Career Development Office trains counsellors to provide structured individual interventions of career management/development information sessions for members of designated groups.	Bill Pascal william_pascal@hc-sc.gc.ca	Health Canada	100,540.00	100,540.00
	203	Career Counselling in the Newfoundland & Labrador Federal Public Service	A consultative undertaking with a wide range of Newfoundland federal public servants, with decided emphasis on equity group members, to gauge the needs and viability of providing permanent career counselling services for employees.	Paul Mills pmills@acoa.ca	Atlantic Canada Opportunities Agency	3,703.00	2,834.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	204	Training and development program for designated group members and persons with disabilities in the PE group	A comprehensive undertaking to increase the representation and retention rate of members of designated groups in human resources specialist positions.	Éric Legrand Eric.Legrand@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	167,585.00	164,491.00
	205	Adaptation to the Quebec context of a specialized training program in career counselling and the delivery of individual career management services for members of designated groups.	The adaptation of the career counselling course to Quebec requirements and the provision of career management services for employees who are members of designated groups.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Health Canada	65,195.00	65,195.00
	206	Management competencies assessment program for target groups in middle management positions in the federal Public Service (Quebec Region)	A comprehensive effort to provide specialized services in management competency assessment and developmental plans for members of target groups in all Quebec region departments; and to collaborate with departments to build a representative pool of successors for senior management positions.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Health Canada	30,540.00	30,540.00
	207	Research Assistant, SI Bridging Program Partnership between Industry Canada (IC) and Ottawa University	A bridging program to provide career development and enrichment opportunities for exceptional employees in the administrative and support groups; to provide sustainable career migration opportunities for the vulnerable administrative and support community.	Michel Lemire lemire.michel@ic.gc.ca	Industry Canada	13,500.00	13,500.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	216	Employment equity (EE) career management activities	The development of career management services (including counselling) to be offered to employees belonging to designated groups.	J. Robert Joubert robert_joubert@hc-sc.gc.ca	Health Canada	21,712.00	16,712.00
	222	Exploring Your Potential – A Diversity Perspective	A learning-focused model geared to strengthen diversity sensitization in existing departmental mentoring programs through the delivery of a series of workshops, tools and resources.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Health Canada	25,500.00	25,500.00
	224	Development, coordination and implementation of an interdepartmental mentor ship program for employees from designated groups.	A comprehensive mentoring model geared to help build an interactive learning centred relationship between experienced managers and designated group employees, in areas such as career planning and development.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Health Canada	32,972.00	32,972.00
	229	Mentoring Program for Science and Technology Employees	A comprehensive undertaking to establish an interdepartmental, decentralised mentoring program for all employees with an outreach component for EE group members in Science & Technology.	Lorraine Touchette touchette@dfo-mpo.gc.ca	Fisheries and Oceans Canada	84,952.00	84,950.00
	238	EE Career Counselling	An undertaking to reduce the barriers to career development and advancement of designated group members within the federal public service.	Suneela Chopra-Kumar suneela.chopra-kumar@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	1.00	3,093.00
	243	Career Dev. Services Officer	The creation and deployment of a regionalized inter-departmental Career Counselling Service for designated groups to facilitate career development.	Suneela Chopra-Kumar Suneela.Chopra-Kumar@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	76,802.00	82,721.00
	245	Yukon EE Recruitment, Training and Development Initiative	The creation of departmental, inter-departmental, and inter-governmental opportunities for the professional development of target group members within the PS towards their advancement within government.	Adeline Webber adeline.webber@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	176,522.00	122,166.00
	249	Addressing EE issues in the North	The recruitment of a PE-03 to work on each of the EE barriers in the North; and to develop a web-based skills inventory database for Federal Departments.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Indian and Northern Affairs Canada	55,038.00	55,923.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	250	Saskatchewan Project on Aboriginal Students to Attain Federal Employment in Sciences, Technology and Agriculture.	The establishment of constructive partnerships amongst stakeholders towards increasing the representation of Aboriginal employees within Saskatchewan federal public service; the development of promotional material to create awareness/interest in Sciences.	Marian Zeer marian.zeer@ic.gc.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	30,000.00	30,000.00
	251	Aboriginal Mgmt Training (Development) Program	The development and deployment of a three to five year comprehensive management training program for Aboriginal persons.	Doug Spiers spiersde@csc-scc.gc.ca	Correctional Service of Canada	80,000.00	14,707.00
	264	Learning Centre EE Career Counselling	Collaborative effort of five departments towards the creation of a career counselling centre with special attention to the needs of members of visible minorities and persons with disabilities in the Terrasse de la Chaudière.	Madeleine Lafleur LafleurM@INAC.GC.CA	Indian and Northern Affairs Canada	47,550.00	47,550.00
	265	Aboriginal Career Development Initiative (ACDI)	This program facilitates interdepartmental assignments, and provides training and career development opportunities for Aboriginal employees.	J. Robert Joubert robert_joubert@hc-sc.gc.ca	Health Canada	211,852.00	211,852.00
	268	Inclusion for Persons With Disabilities	An undertaking to develop a comprehensive multimedia education workshop (Ontario pilot project) to promote the inclusion of persons with disabilities at AAFC, CFS and other government departments involved in scientific research; while promoting partnerships between private and public sector placement agencies.	Jean Louis Deveau deveaujl@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	19,986.00	19,983.00
	269	Training and Development of Visible Minorities for Selection Boards in Ontario Region	An undertaking to build a pool of visible minorities trained in areas such as recruiting, selecting, and interviewing, to serve on selection boards and assist managers in meeting their commitment to have representative boards.	Paul J. Choquette paul.j.choquette@pwgsc.gc.ca	Public Works and Government Services Canada	69,087.00	32,497.00
	282	First Nations/ Aboriginal Capacity Building in Geomatics	An undertaking to develop skills in land management for First Nations/Aboriginals peoples.	Gordon Olsson golsson@nrcan.gc.ca	Natural Resources Canada	61,920.00	57,392.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	292	Career Coaching Pilot "Building Rapport in a Diverse Workplace"	This process will equip HR practitioners and others who provide employee career guidance with requisite EE/diversity learning skills to facilitate effective and appropriate EE career development with designated group members.	Yanik Ross yanik@dfo-mpo.gc.ca	Fisheries and Oceans Canada	25,000.00	25,000.00
	304	Creating an Inclusive Workplace	A comprehensive undertaking to increase the representation of designated group members throughout HRDC through the creation of a pool of visible minority members trained to serve on selection boards, the provision of Federal Public Service career development counselling and competency training, and the development of a network for members of visible minorities and other designated group members across HRDC Ontario Region.	Lisa McNulty lisa.mcnulty@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	47,000.00	47,000.00
Total – Career Development						**1,536,791.00**	**1,373,208.00**
Learning and Building EE Capacity							
	199	HR Leadership Council of Ontario (HRLCO) Employment Equity Initiative	A year-long undertaking to integrate Employment Equity issues and objectives into the HRLCO's plan and activities; and identify human resources issues affecting designated group members and other employees.	Alan McLarty mclartya@dfo-mpo.gc.ca	Fisheries and Oceans Canada	78,227.00	78,516.00
	200	Career Management Support	A learning initiative to provide 25 participants a sound understanding and ability to practice, employment equity career counselling through participation in EECDO's Employment Equity Career Counselling Course.	John Arro John.Arro@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	11,000.00	30.00
	210	Guide on Barrier Free Design	The development and delivery of a guide to provide participating partners with an illustrated document of best practices in barrier free design and accessibility policies.	Pierre Legault legaultp@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	5,000.00	5,000.00
	220	How to Hire, Retain and Promote Designated Group Members: A Guide for Managers	The development and delivery of a training kit designed to give managers more effective tools for hiring, retaining, and promoting members of the equity groups.	Gina Rallis gina_rallis@hc-sc.gc.ca	Health Canada	31,700.00	28,527.00
	232	Aboriginal Inventory for Atlantic	A comprehensive undertaking to raise awareness about potential aboriginal employees among target public, private and non- governmental stakeholders; while networking with educational institutions with a high concentration of Aboriginal students.	William Montour MontourB@INAC.GC.CA	Indian and Northern Affairs Canada	206,728.00	206,727.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	233	Fostering Inclusion	An learning initiative geared to educate managers and HR professionals on employment barriers that exist for the persons with disabilities group, while marketing existing career opportunities to persons with disabilities.	Steve A. Lunney Lunney.Steve@ccra-adrc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	42,390.00	42,389.00
	234	Opening Minds and Opening Doors	A comprehensive undertaking to promote the integration and workplace accommodation for employees with disabilities, by developing a series of training modules for managers and staff, that can be integrated into existing federal government training.	Anne Estey anne.estey@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	92,502.00	87,047.00
	235	PEI Partnerships for Equity	A results-oriented undertaking to establish a foundation for a lasting partnership between federal, provincial and other stakeholders on operational Employment Equity issues for Prince Edward Island.	Marilyn MacPherson mcmacpherson@vac-acc.gc.ca	Veterans Affairs Canada	74,880.00	74,880.00
	236	EE Representation of Selection Boards	An undertaking to identify and remove employment barriers for designated group members by ensuring that there is EE representation on all selection boards.	Tim Earle tim.earle@wd.gc.ca	Western Economic Diversification Canada	2,000.00	3,643.00
	239	Enhancing Departmental Leadership in Interdepartmental Activities	An undertaking to increase the involvement of individual departments in the coordination of interdepartmental activities and partnerships towards enhancing EE sustainability.	Edie Preugschat PREUGSE@tc.gc.ca	Transport Canada	60,885.00	69,294.00
	242	Interdepartmental Outreach	An undertaking to increase designated group members' awareness of Public Service employment opportunities; and techniques for attaining success in the application process.	Allison Murdoch murdoch@dfo-mpo.gc.ca	Fisheries and Oceans Canada	67,164.00	48,415.00
	246	Developing Intercultural Competencies	An initiative to improve the management of an intercultural workplace.	Barb Brown barb_brown@hc-sc.gc.ca	Health Canada	10,000.00	11,323.00
	247	Interdepartmental EE Project Coordinator	An undertaking to address a number of EE issues interdepartmentally as identified by the Steering Committee.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	31,637.00	31,632.00
	249	Addressing EE issues in the North	The recruitment of a PE-03 to work on each of the EE barriers in the North; and to develop a web-based skills inventory database for Federal Departments.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Indian and Northern Affairs Canada	55,038.00	55,923.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	256	Manitoba District Development Projects	Employment Equity sensitization and capacity building through collaboration and information gathering/sharing between various stakeholders – federal government departments and EE groups and community associations.	Roger Foidart Roger.Foidart@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	70,512.00	63,902.00
	258	Thunder Bay Departmental Projects	A collaborative undertaking with local post-secondary institutions to recruit and provide trained mentors for Aboriginal graduates of Business Administration and other fields; to reduce employment barriers by providing Aboriginal Awareness Training/Harassment Workshops for all departmental staff.	Roger Foidart Roger.Foidart@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	37,750.00	13,365.00
	259	Consensus & Capacity Building	Harvard University sponsored executive training program geared to support collaboration amongst Manitoba Aboriginal affairs stakeholders towards the identification and promotion of an Aboriginal agenda which supports EE principles.	Brad Favel Brad.Favel@psc-cfp.gc.ca	Western Economic Diversification Canada	21,750.00	21,750.00
	264	Learning Centre EE Career Counselling	Collaborative effort of five departments towards the creation of a career counselling centre with special attention to the needs of members of visible minorities and persons with disabilities in the Terrasse de la Chaudière.	Madeleine Lafleur LafleurM@INAC.GC.CA	Indian and Northern Affairs Canada	47,550.00	47,550.00
	269	Training and Development of Visible Minorities for Selection Boards in Ontario Region	An undertaking to build a pool of visible minorities trained in areas such as recruiting, selecting, and interviewing, to serve on selection boards and assist managers in meeting their commitment to have representative boards.	Paul J. Choquette paul.j.choquette@pwgsc.gc.ca	Public Works and Government Services Canada	69,087.00	32,497.00
	282	First Nations/Aboriginal Capacity Building in Geomatics	An undertaking to develop skills in land management for First Nations/Aboriginals peoples.	Gordon Olsson golsson@nrcan.gc.ca	Natural Resources Canada	61,920.00	57,392.00
	297	Gestual Language Training	This project aims at improving the communication between employees who are hard of hearing and their clients, whether hard of hearing or otherwise. This will be accomplished by improving the capability of one existing employee in sign language, raising his level of competence from "comfortable" to "instructor level".	Éric Legrand Eric.Legrand@psc-cfp.gc.ca	Human Resources Development Canada	6,695.00	5,999.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	302	Yukon Human Resources Planning	An initiative geared to strengthen access to employment opportunities, training and professional development for Yukon First Nations, towards the development of a government wide implementation plan.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	6,500.00	5,400.00
	305	Learning and Mental Disabilities	An undertaking to deliver multi-faceted workshops and other tools to sensitize staff and managers on issues surrounding colleagues with mental and learning disabilities. The promotion of partnerships across government departments towards the development and implementation of strategies to remove the barriers to the successful integration of persons with mental and learning disabilities.	Shirley Curson-Prue shirley.cursonprue@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	15,000.00	35,000.00
	307	Employment Equity Advisor	Through a central employment equity coordinator, this project strengthens Employment Equity partnerships between departments and agencies through the provision of career counselling and career development services to designated group employees. This includes the sharing of information on systematic barriers, facilitation of interdepartmental activities in the areas of mentoring and developmental assignment.	Bonnie Blenkinsop Bonnie.Blenkinsop@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	13,200.00	5,535.00
Total-Learning and Building EE Capacity						**1,119,115.00**	**1,031,736.00**
Mentoring							
	201	Competency Development Mentoring Program	A formal developmental mentoring program partnering 30 equity group members at the middle-management level with senior managers to deal with critical workplace organizational and behavioural competencies.	Gina Balice gina.balice@ccra-adrc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	48,250.00	48,250.00
	222	Exploring Your Potential – A Diversity Perspective	A learning-focused model geared to strengthen diversity sensitization in existing departmental mentoring programs through the delivery of a series of workshops, tools and resources.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Health Canada	25,500.00	25,500.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	224	Development, coordination and implementation of an interdepartmental mentor ship program for employees from designated groups.	A comprehensive mentoring model geared to help build an interactive learning centred relationship between experienced managers and designated group employees, in areas such as career planning and development.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Health Canada	32,972.00	32,972.00
	229	Mentoring Program for Science and Technology Employees	A comprehensive undertaking to establish an interdepartmental, decentralised mentoring program for all employees with an outreach component for EE group members in Science & Technology.	Lorraine Touchette touchette@dfo-mpo.gc.ca	Fisheries and Oceans Canada	84,952.00	84,950.00
Total – Mentoring						**191,674.00**	**191,672.00**
Recruitment and Representation							
	192	Recruitment and Retention of Aboriginal Persons in the PS.	An undertaking to compile, develop and produce information on recruiting and retaining Aboriginal employees – the resulting Aboriginal inventory reviewed at a stakeholder conference; and increase managers' awareness of Aboriginal culture.	Samantha Crimp CrimpS@inac.gc.ca	Indian and Northern Affairs Canada	12,500.00	12,819.00
	193	Greater Toronto Area Storefront Recruitment	An initiative to increase the recruitment of visible minorities through the establishment of coordinated recruitment partnerships between GTA recruitment initiatives and Federal Departments within the Criminal Justice System.	Brendon Reynolds reynoldsbk@csc-scc.gc.ca	Correctional Service of Canada	50,637.00	54,059.00
	198	Human Resources Developmental Program Visible Minorities	A three-year management development initiative towards increasing the representation of designated group members in the Human Resource delivery network in Ontario Region; and to advance the understanding and implementation of diversity programs in HR management throughout three departments in Ontario Region.	John Arro John.Arro@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	336,264.00	317,165.00
	204	Training and development program for designated group members and persons with disabilities in the PE group	A comprehensive undertaking to increase the representation and retention rate of members of designated groups in human resources specialist positions.	Éric Legrand Eric.Legrand@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	167,585.00	164,491.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	208	Global planification of the renew effectives for ship inspector positions	A dynamic undertaking towards the implementation of an anticipatory hiring pilot project as a model for other regions, towards a culture change which fosters and encourages hiring women to jobs such as Ship Inspectors, and to prepare succession plans which consider target groups.	Denis Galarneau GALARND@tc.gc.ca	Transport Canada	203,035.00	203,035.00
	212	Recruitment, integration, retention and indeterminate appointment of designated group members	A recruitment and learning initiative geared to strengthen integration, retention and representation of Aboriginal, visible minority and employees with disabilities within Canadian Heritage and the Parks Canada Agency.	Raynald Turgeon Raynald_Turgeon@pch.gc.ca	Canadian Heritage	27,682.00	27,682.00
	219	Strength and Diversity	A learning initiative geared to foster opportunities for developmental assignments for Black, Aboriginal and Disabled employees with the potential to advance in the Public Service.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Health Canada	100,000.00	100,000.00
	223	Community workshop and collaborative research project with Aboriginal Community	An undertaking to develop the human resource capacity of selected Aboriginal communities through the hiring of Aboriginal students into a scientific learning environment.	Brad Henry henry@nrcan.gc.ca	Natural Resources Canada	16,550.00	16,550.00
	226	Promotion of the Public Service among Aboriginal candidates in the Eastern Quebec region	An undertaking to identify departmental needs for filling positions, to promote the Public Service among Aboriginal clients and to develop a partnership network with various Aboriginal and other stakeholders to facilitate the search for candidates.	Jérôme Lapierre jerome.lapierre@inac-ainc.gc.ca	Health Canada	17,903.00	17,902.00
	232	Aboriginal Inventory for Atlantic	A comprehensive undertaking to raise awareness about potential aboriginal employees among target public, private and non- governmental stakeholders; while networking with educational institutions with a high concentration of Aboriginal students.	William Montour MontourB@INAC.GC.CA	Indian and Northern Affairs Canada	206,728.00	206,727.00
	236	EE Representation of Selection Boards	An undertaking to identify and remove employment barriers for designated group members by ensuring that there is EE representation on all selection boards.	Tim Earle tim.earle@wd.gc.ca	Western Economic Diversification Canada	2,000.00	3,643.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	237	Communication campaign (Self-Id)	A campaign to improve the overall employee response rate to the self-identification program and increase the number of designated group members who self-identify; to develop accurate representation information to help address under-representation; and to develop methodologies, tools, and products.	Sharon McKay mckays@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	33,000.00	33,000.00
	242	Interdepartmental Outreach	An undertaking to increase designated group members' awareness of Public Service employment opportunities; and techniques for attaining success in the application process.	Allison Murdoch murdoch@dfo-mpo.gc.ca	Fisheries and Oceans Canada	67,164.00	48,415.00
	244	Rapid Access 2000	The development of a strategy to provide managers with prospective candidates with disabilities prior to public release of a vacancy.	Ghislaine Gagnon Ghislaine.Gagnon@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	71,400.00	71,520.00
	245	Yukon EE Recruitment, Training and Development Initiative	The creation of departmental, inter-departmental, and inter-governmental opportunities for the professional development of target group members within the PS towards their advancement within government.	Adeline Webber adeline.webber@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	176,522.00	122,166.00
	250	Saskatchewan Project on Aboriginal Students to Attain Federal Employment in Sciences, Technology and Agriculture.	The establishment of constructive partnerships amongst stakeholders towards increasing the representation of Aboriginal employees within Saskatchewan federal public service; the development of promotional material to create awareness/interest in Sciences.	Marian Zeer marian.zeer@ic.gc.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	30,000.00	30,000.00
	252	Retention of EE Employees in Thunder Bay	The creation of interdepartmental committee aimed at identifying and assessing factors which lead to the early departure of EE employees.	Lee Delorme lee.delorme@ccra-ardc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	33,600.00	27,461.00
	255	Thunder Bay Aboriginal Development Project	The development and implementation of an Aboriginal Development Program to recruit and provide training to Aboriginal persons; to reduce employment barriers by providing Aboriginal Awareness Training/Harassment Workshops for all departmental staff.	Lee Delorme lee.delorme@ccra-adrc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	110,400.00	110,400.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	257	Saskatchewan District Departmental Projects	The collaborative promotion of Employment Equity in federal departments through information dissemination with the help of EE community associations.	Doug Kenny doug.kenny@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	72,461.00	72,103.00
	260	Corrections Canada Recruitment Initiative	Pre-recruitment training of Aboriginal persons for Correctional Officer positions towards increasing the number of Aboriginal applicants who successfully pass the recruitment process and meet the standards of selection set by CSC.	Doug Spiers spiersde@csc-scc.gc.ca	Correctional Service of Canada	45,000.00	37,714.00
	268	Inclusion for Persons With Disabilities	An undertaking to develop a comprehensive multimedia education workshop (Ontario pilot project) to promote the inclusion of persons with disabilities at AAFC, CFS and other government departments involved in scientific research; while promoting partnerships between private and public sector placement agencies.	Jean Louis Deveau deveaujl@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	19,986.00	19,983.00
	276	Visible Minorities and Handicapped Persons-Relève	An undertaking to recruit, mentor, train and retain persons with disabilities and members of visible minorities within the three participating departments; to increase the representation and to improve employability and career opportunities for members of these two target groups.	Louise Lavoie Louise.Lavoie@psc-cfp.gc.ca	Human Resources Development Canada	69,087.00	28,025.00
	277	Releve – Pay & Benefits for Visible Minorities	The implementation of an anticipatory hiring model geared to increase the retention rate and representation of members of visible minorities in the short-staffed pay and finance areas in the Quebec region.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Health Canada	54,267.00	53,152.00
	278	Manitoba's Response to the Task Force on Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service.	A series of consultative and learning activities geared to improve the recruitment, retention, and promotion of members of visible minority groups in the Public Service in Manitoba pertinent to the Embracing Change report. This includes the development of an action plan, and the delivery of diversity training sessions for managers, as well as a manager's tool-kit.	Bill Balan Bill_Balan@pch.gc.ca	Canadian Heritage	50,000.00	44,834.00
	298	Leveraging the Diversity Advantage – The Critical Role for Leaders	The development and delivery of a symposium in Alberta to urge public, private, and educational sector senior managers to address the under-representation of visible minorities in the federal workforce.	George Farnell George.Farnell@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	5,000.00	3,000.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	301	Recruitment Campaign/Job Fair	The development and delivery of a job fair to address the below workforce availability representation of members of designated groups particularly visible minorities and persons with disabilities in the federal public service.	Raymond Crête Raymond.Crete@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	18,780.50	20,548.00
	302	Yukon Human Resources Planning	An initiative geared to strengthen access to employment opportunities, training and professional development for Yukon First Nations, towards the development of a government wide implementation plan.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	6,500.00	5,400.00
	303	An Emerging Workforce – Equal to the Task	An undertaking to produce a video reflective of Canadian Society, and supplementary materials to foster awareness and promote changes with employers in the interview and hiring practices for persons with disabilities. It will be including persons with disabilities who are visible minorities and aboriginal.	George Farnell George.Farnell@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	20,000.00	24,000.00
	304	Creating an Inclusive Workplace	A comprehensive undertaking to increase the representation of designated group members throughout HRDC through the creation of a pool of visible minority members trained to serve on selection boards, the provision of Federal Public Service career development counselling and competency training, and the development of a network for members of visible minorities and other designated group members across HRDC Ontario Region.	Lisa McNulty lisa.mcnulty@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	47,000.00	47,000.00
Total – Recruitment and Representation						**2,071,051.50**	**1,922,794.00**
Retention and Supportive Workplace							
	192	Recruitment and Retention of Aboriginal Persons in the PS.	An undertaking to compile, develop and produce information on recruiting and retaining Aboriginal employees – the resulting Aboriginal inventory reviewed at a stakeholder conference; and increase managers' awareness of Aboriginal culture.	Samantha Crimp CrimpS@inac.gc.ca	Indian and Northern Affairs Canada	12,500.00	12,819.00
	210	Guide on Barrier Free Design	The development and delivery of a guide to provide participating partners with an illustrated document of best practices in barrier free design and accessibility policies.	Pierre Legault legaultp@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	5,000.00	5,000.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	234	Opening Minds and Opening Doors	A comprehensive undertaking to promote the integration and workplace accomodation for employees with disabilities, by developing a series of training modules for managers and staff, that can be integrated into existing federal government training.	Anne Estey anne.estey@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	92,502.00	87,047.00
	237	Communication campaign (Self-Id)	A campaign to improve the overall employee response rate to the self-identification program and increase the number of designated group members who self-identify; to develop accurate representation information to help address under-representation; and to develop methodologies, tools, and products.	Sharon McKay mckays@em.agr.ca	Agriculture and Agri-Food Canada	33,000.00	33,000.00
	240	Coordinated Strategy for Persons with Disabilities Accommodation	A strategy to establish linkages with BC associations of persons with disabilities towards improving access to suppliers of technical aids, PSC and TBS websites and related services; and to provide departments access to existing job placement initiatives for persons with disabilities.	Brenda Metropolit Brenda.Metropolit@ec.gc.ca	Environment Canada	58,391.00	50,364.00
	252	Retention of EE Employees in Thunder Bay	The creation of interdepartmental committee aimed at identifying and assessing factors which lead to the early departure of EE employees.	Lee Delorme lee.delorme@ccra-ardc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	33,600.00	27,461.00
	278	Manitoba's Response to the Task Force on Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service.	A series of consultative and learning activities geared to improve the recruitment, retention, and promotion of members of visible minority groups in the Public Service in Manitoba pertinent to the Embracing Change report. This includes the development of an action plan, and the delivery of diversity training sessions for managers, as well as a manager's tool-kit.	Bill Balan Bill_Balan@pch.gc.ca	Canadian Heritage	50,000.00	44,834.00
	303	An Emerging Workforce – Equal to the Task	An undertaking to produce a video reflective of Canadian Society, and supplementary materials to foster awareness and promote changes with employers in the interview and hiring practices for persons with disabilities. It will be including persons with disabilities who are visible minorities and aboriginal.	George Farnell George.Farnell@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	20,000.00	24,000.00

Theme	Project id	Project Title	Description	Project Leader	Lead Department	EEPMP Funding Approved[1]	EEPMP Expenditures
	306	Telework for Employees with Disabilities	Through the use of workshops, this project will help facilitate the employment of persons with disabilities and to sensitize employers to the notion that telework is a realizable and manageable strategy for accommodating many people with disabilities.	George Rohulych george.jrohulych@hrdc-drhc.gc.ca	Human Resources Development Canada	9,895.00	9,895.00
Total-Retention and Supportive Workplace						**314,888.00**	**294,420.00**
Bridging							
	190	Career Development Administrative Support Bridging Program	A three-year developmental program to facilitate the advancement of women's careers beyond administrative support positions.	Pascal Joseph pascal.joseph@ccra-adrc.gc.ca	Canada Customs and Revenue Agency	19,020.00	15,429.00
	207	Research Assistant, SI Bridging Program Partnership between Industry Canada (IC) and Ottawa University	A bridging program to provide career development and enrichment opportunities for exceptional employees in the administrative and support groups; to provide sustainable career migration opportunities for the vulnerable administrative and support community.	Michel Lemire lemire.michel@ic.gc.ca	Industry Canada	13,500.00	13,500.00
	217	Junior VisMin reporter	Initiative to increase the representation of members of visible minorities within PCH and PCA and to provide quality work experience for 16 young adults from the Greater Montréal ethno-cultural communities.	André Dubois Andre_Dubois@pch.gc.ca	Canadian Heritage	6,000.00	6,000.00
	219	Strength and Diversity	A learning initiative geared to foster opportunities for developmental assignments for Black, Aboriginal and Disabled emloyees with the potential to advance in the Public Service.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Health Canada	100,000.00	100,000.00
	238	EE Career Counselling	An undertaking to reduce the barriers to career development and advancement of designated group members within the federal public service.	Suneela Chopra-Kumar suneela.chopra-kumar@psc-cfp.gc.ca	Public Service Commission of Canada	1.00	3,093.00
Total – Bridging						**138,521.00**	**138,022.00**

[1] Because several projects in this annex are shown under more than one theme, the total *EEPMP Funding Approved* and *Expenditures* do not represent the total *Budget and Expenditures* of the approved Partnership Fund projects.

Annex 5

Management Board Members and Alternates

Ms. Cynthia Binnington
Assistant Secretary
Employment Equity Division
Human Resources Branch
Treasury Board Secretariat
300 Laurier Avenue West
7th Floor, West Tower
Ottawa, Ontario
K1A 0R5

Ms. Amelita Armit
Vice-President
Staffing and Recruitment
Programs Branch
Room B1853
Public Service Commission
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

Mrs. Clare Beckton
Assistant Deputy Attorney General
Aboriginal Affairs Portfolio
Department of Justice
Saint Andrews Tower, 10017
275 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 0H8
Alternate : Elizabeth Sanderson

Ms. Chantal Bernier
Assistant Deputy Minister
Socio-Economic Policy And
Programs Sector
Indian and Northern Affairs
Room: 1155
10 Wellington Street
Hull, Quebec
K1A 0H4

Mr. Andrew Graham
Visiting Executive
Conference Board of Canada
255 Smyth Road
Ottawa, Ontario
K1H 8M7

Mr. Serge Rainville
Assistant Deputy Minister
Systems
Human Resources Development Canada
Place du Portage Phase IV, 6th Floor
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec
K1A 0J9
Alternate : Bill Merklinger

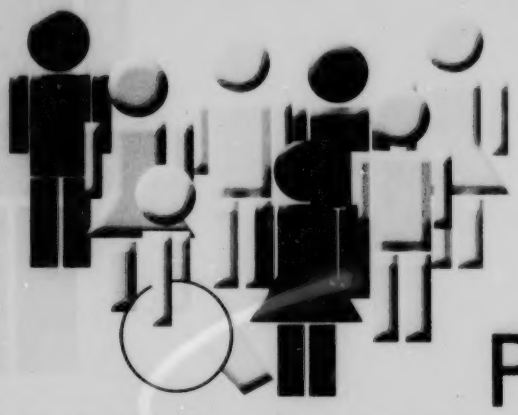
Ms. Eileen Sarkar
Assistant Deputy Minister –
Arts and Heritage
Canadian Heritage
25 Eddy Street
Hull, Quebec
K1A 0M5
Alternate : David Enns

Mr. Mel Skinner
Assistant Deputy Minister
Human Resources
Public Works and
Government Services Canada
Place du Portage, Phase III, Floor 1B3
Hull, Quebec
K1A 0S5
Alternate : Linda Gaucher

Mr. Georges Tsaï
Assistant Deputy Minister
Corporate Services
Citizenship and Immigration Canada
365 Laurier Avenue, West
Jean Edmonds South Tower, 20th Floor Ottawa, Ontario
K1A 1L1
Alternate : Linda Landy

Previous Management Board Members:

- **Kay Stanley,** (January 1999 – December 2000), Chair, as the Assistant Secretary, Employment Equity Division, Treasury Board Secretariat
- **Lucie McClung,** (January 1999 – June 2000), first as Senior Deputy Commissioner at Correctional Services, then as Assistant Secretary to the Cabinet, Priorities and Planning, Privy Council Office
- **Jean-Guy Fleury,** (January 1999 – March 1999), Vice-Chair, as the Executive Director, Resource and Learning Branch, Public Service Commission
- **Diane Vincent,** (January 1999 – September 1999) as Assistant Deputy Minister, Industry Canada



PMPÉE

Programme des mesures positives d'équité en emploi

Passer des programmes à la pratique... aux personnes

Rapport annuel

2000-2001

Août 2001

Canada

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Groupe du programme des mesures positives d'équité en emploi
Division de l'équité en emploi
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics
et des Services gouvernementaux Canada 2001

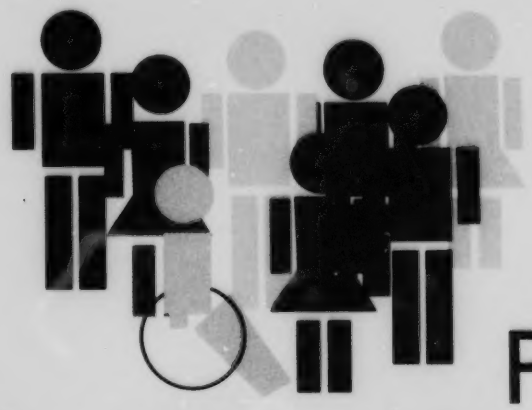
No de catalogue BT1-14/2001
0-662-65958-9

Ce document est disponible sur le site Internet du
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada,
à l'adresse suivante :

http://www.tbs-sct.gc.ca/ee

Ce document est disponible sous forme de médias substituts.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Treasury Board of Canada Secretariat



PMPÉE

Programme des mesures positives d'équité en emploi

Passer des programmes à la pratique... aux personnes

Rapport annuel

2000-2001

Canada

Un message du Conseil de gestion du PMPÉE

Cynthia Binnington

Amelita Armit

Clare Beckton

Chantal Bernier

Andrew Graham

Serge Rainville

Elleen Sarkar

Mel Skinner

Georges Tsai

Le Conseil de gestion du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) est heureux de présenter le deuxième rapport annuel sur le PMPÉE. Les réalisations qui y sont exposées sont le fruit d'une étroite collaboration entre les deux équipes chargées du PMPÉE, au Secrétariat du Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique, et leurs nombreux partenaires tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique fédérale.

Comme l'a indiqué le greffier du Conseil privé dans son *Huitième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, la fonction publique amorce une réforme plus fondamentale qui lui permettra de devenir une institution moderne et axée sur l'élément humain, une institution qui saura répondre aux attentes des Canadiens dans une économie et une société axées sur le savoir. Grâce au renouvellement des ressources humaines, la fonction publique sera plus innovatrice et dynamique et reflétera davantage la diversité du pays. Il faudra notamment **mettre l'accent sur nos ressources humaines**, suivant en cela une stratégie centrée sur les trois principaux thèmes que sont le recrutement, le mieux-être en milieu de travail et l'apprentissage et le perfectionnement. Comme l'indique le présent rapport, le PMPÉE s'est appuyé sur ces mêmes principes au cours des trois dernières années pour bâtir, nous le croyons, un modèle pour l'avenir. Parallèlement au PMPÉE qui vise à améliorer la représentation et la participation des quatre groupes désignés, le Secrétariat du Conseil du Trésor, en collaboration avec la Commission de la fonction publique et les ministères et organismes, tant au siège social que dans les régions, a poursuivi des efforts similaires mais davantage axés sur la représentation et la participation des membres du groupe des minorités visibles dans la fonction publique. Il est très réconfortant de sentir que par l'entremise du PMPÉE et de *Faire place au changement*, nous contribuons directement au programme de renouvellement du gouvernement.

Les outils et pratiques exemplaires du PMPÉE sont des modèles qui peuvent être facilement adaptés aux besoins particuliers d'une région ou d'un organisme donné, ce qui permet ainsi d'économiser du temps et d'éviter le chevauchement des efforts. La création de partenariats, en particulier dans les régions, s'est avérée un moyen très efficace de gérer les dossiers horizontaux car chaque partenaire engage des ressources et met à contribution ses compétences particulières. Bref, nous croyons avoir posé des assises solides sur lesquelles les ministères et les organismes peuvent s'appuyer pour répondre aux besoins des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et pour relever les autres défis qui les attendent dans le domaine des ressources humaines.

Le Conseil de gestion du PMPÉE invite les fonctionnaires à tous les niveaux et de toutes les régions à prendre connaissance des réalisations exposées dans ce rapport. En mettant en relief les occasions qui existent dans notre milieu de travail et en utilisant ou adaptant les outils et les pratiques exemplaires à nos besoins particuliers, nous pouvons tous contribuer à la réalisation de l'objectif qui consiste à intégrer l'équité en emploi à la gestion quotidienne des ressources humaines dans nos ministères et nos organismes. Ainsi la vision pourra devenir réalité et la fonction publique sera tant une institution inclusive et diversifiée reflétant le Canada qu'un employeur exemplaire qui pourra mieux servir les Canadiens et les Canadiennes.

Table des matières

Introduction –
Des partenariats judicieux : l'union fait la force 1

1. Bâtir la capacité institutionnelle en matière d'équité en emploi à l'échelle du gouvernement 3

2. Résultats sommaires et pratiques exemplaires du PMPÉE en 2000-2001 4

2.1 Accroissement de la capacité ÉE 5

2.2 Outils 6

2.3 Milieu de travail positif 9

2.4 Représentation 11

3. Faits saillants par composante 14

3.1 Fonds d'intervention – ÉE 14

3.2 Fonds du partenariat – ÉE 18

3.3 Bureau des services de perfectionnement de carrières – ÉE (BSPCÉE) 25

3.4 Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées (CRPH) 27

3.5 Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF) 28

4. Données statistiques – Partie I (Description narrative) 30

4.1 Faits saillants 30

4.2 Répartition des projets du Fonds d'intervention Octobre 1998 à mars 2002 30

4.3 Répartition des projets du Fonds du partenariat Octobre 1998 à mars 2002 31

4.4 Fonds d'intervention et Fonds du partenariat Projets par groupe désigné, 2000-2001 31

4.5 Données financières sur les dépenses réelles 32

4.5a Composantes du PMPÉE, dépenses réelles, 2000-2001 32

4.5b Projets du Fonds d'intervention Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001 32

4.5c Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001 33

4.5d Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par région, 2000-2001 33

4.6 Fonds d'intervention Projets par groupe désigné, 2000-2001 34

4.7 Fonds du partenariat Projets par groupe désigné, 2000-2001 34

4.8 Fonds d'intervention Projets par thème, 2000-2001 34

4.9 Fonds du partenariat Projets par thème, 2000-2001 35

4.10 Fonds du partenariat Projets par région, 2000-2001 35

4. Données statistiques – Partie II 36
4.1 Faits saillants 36
4.2 Répartition des projets du Fonds d'intervention
Octobre 1998 à mars 2002 36
4.3 Répartition des projets du Fonds du partenariat
Octobre 1998 à mars 2002 37
4.4 Fonds d'intervention et Fonds du partenariat
Projets par groupe désigné, 2000-2001 37
4.5 Données financières sur les dépenses réelles 38
4.5a Composantes du PMPÉE, dépenses réelles, 2000-2001 38
4.5b Projets du Fonds d'intervention
Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001 38
4.5c Projets du Fonds du partenariat
Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001 39
4.5d Projets du Fonds du partenariat
Dépenses réelles par région, 2000-2001 39
4.6 Fonds d'intervention
Projets par groupe désigné, 2000-2001 40
4.7 Fonds du partenariat
Projets par groupe désigné, 2000-2001 40
4.8 Fonds d'intervention
Projets par thème, 2000-2001 41
4.9 Fonds du partenariat
Projets par thème, 2000-2001 41
4.10 Fonds du partenariat
Projets par région, 2000-2001 42

Conclusion
Passer des programmes à la pratique... aux personnes 43

Annexe 1A
Fonds d'intervention
Projets par groupe désigné, exercice 2000-2001 45

Annexe 1B
Fonds du partenariat
Projets par région et groupe désigné, exercice 2000-2001 55

Annexe 2
Information financière, exercice 2000-2001 71

Annexe 3
Participation des institutions fédérales selon la région
Exercice 2000-2001 72

Annexe 4A
Fonds d'intervention
Projets selon le thème, exercice 2000-2001 75

Annexe 4B
Fonds du partenariat
Projets selon le thème, exercice 2000-2001 82

Annexe 5
Membres du Conseil de gestion et leurs substituts 100

Introduction

Des partenariats judicieux : l'union fait la force

Créé le 8 octobre 1998 à titre de programme temporaire de quatre ans, le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) constitue un élément important du programme général du Conseil du Trésor en matière d'équité en emploi (ÉE) pour la fonction publique fédérale. Le PMPÉE joue un rôle de catalyseur en vue de bâtir la capacité de la fonction publique en ÉE et d'aider à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour faciliter les importants changements de culture nécessaires au sein de la fonction publique, le défi consiste plus précisément à :

- accroître les connaissances et développer les compétences dont les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines ont besoin pour que l'ÉE devienne une réalité en milieu de travail;
- concevoir les outils nécessaires pour les aider à atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés en matière d'ÉE;
- créer un milieu de travail propice à l'épanouissement d'une culture organisationnelle favorable au recrutement, au maintien en fonction des employés et au développement d'un effectif diversifié et inclusif; et
- accroître la représentation et la participation des quatre groupes désignés.

Ce deuxième rapport annuel trace les grandes lignes du rendement du PMPÉE pour l'exercice 2000-2001 et expose les résultats obtenus ainsi que les progrès accomplis. Il montre comment, en leur fournissant des ressources et en facilitant l'échange d'information, le PMPÉE permet aux ministères et aux organismes d'acquérir des connaissances et des outils et de créer des occasions de travailler en partenariat pour atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés en matière d'ÉE. Ce rapport présente des pistes d'intervention et des modèles pouvant être adaptés par les ministères et organismes, peu importe la région, en vue de refléter leurs besoins particuliers. Il démontre également que le fait d'adopter une démarche plus horizontale pour résoudre les problèmes permet d'atteindre de meilleurs résultats et d'améliorer les services à l'intention de tous les Canadiens. À ce titre, le PMPÉE pourrait servir comme instrument efficace pour créer une fonction publique fédérale moderne et faciliter la gestion horizontale des dossiers. Le *Rapport de l'examen à mi-parcours* de mars 2000 a confirmé le fait qu'à ce stade-ci, le succès de la gestion de l'ÉE est étroitement lié à notre capacité de travailler en partenariat, de tirer des leçons de nos expériences respectives et d'explorer les différentes méthodes permettant de résoudre les problèmes communs.

En plus d'être rentables, les projets multipartites garantissent la durabilité des retombées et ils permettent aux parties d'échanger leurs connaissances et de partager les résultats. Le PMPÉE est fortement axé sur les régions et il tient compte du fait qu'il existe des différences régionales auxquelles il vaut mieux s'attaquer dans les régions mêmes. En permettant aux ministères, aux organismes et autres partenaires de collaborer et d'établir de meilleurs liens entre eux, le PMPÉE est en mesure de maximiser l'efficacité du financement des projets et d'engendrer davantage de retombées, moyennant des coûts moindres pour chaque partie prenante.

Aloma Lawrence

Comme l'a indiqué le greffier du Conseil privé dans son *Huitième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique au Canada* (mars 2001), « *Dans une économie du savoir, la diversité des points de vue, des origines et des démarches nous permet d'offrir des services plus efficaces et plus pertinents. Grâce à la diversité, nous pouvons aussi dispenser de meilleurs conseils.* » Il a poursuivi en soulignant qu'il fallait prendre des mesures afin de « [...] *recruter* [...] *la main-d'œuvre diversifiée dont nous avons besoin et que nous voulons* ». À ce chapitre, les institutions fédérales entreront en concurrence avec d'autres employeurs des secteurs public et privé pour attirer et conserver les talents diversifiés dont elles ont besoin. Dans un tel contexte, il est évident que les institutions fédérales devront, plus que jamais, continuer de travailler ensemble pour engendrer des retombées de plus grande envergure.

Mary Frances Laughton

1. Bâtir la capacité institutionnelle en matière d'équité en emploi à l'échelle du gouvernement

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) a été créé en vue d'aider les ministères et les organismes à se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉE)*.

Le PMPÉE comprend quatre composantes[1]:

Le Fonds d'intervention – ÉE est conçu de manière à permettre au Conseil du Trésor de s'acquitter de son rôle de leader et de garantir que l'employeur est en mesure de diriger, d'appuyer et de lancer des initiatives visant à régler les problèmes interministériels. Certaines activités sont basées sur les vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne, tandis que d'autres s'inscrivent dans la foulée des grandes priorités gouvernementales.

Le Fonds du partenariat – ÉE permet de financer des projets multiministériels qui sont le fruit de la collaboration de plusieurs ministères fédéraux et d'institutions non fédérales. Le Fonds est très présent dans les régions et vise à éliminer les obstacles à l'équité en matière d'emploi.

Le Bureau des services de perfectionnement de carrières – ÉE (BSPCÉE) offre un appui à toute la fonction publique pour promouvoir l'avancement de carrière des membres des groupes désignés.

Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – ÉE (CRPH) fournit un appui et dispense des conseils aux gestionnaires et aux employés handicapés quant à la façon de combler les besoins de ces derniers sur le plan des aménagements physiques.

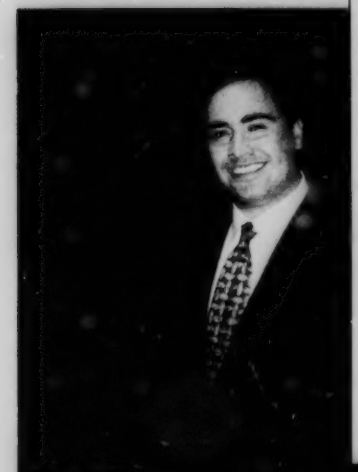
Le Groupe du PMPÉE au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) est chargé de la coordination générale du Programme ainsi que du suivi de la mise en œuvre de toutes ses composantes. Le Secrétariat est également responsable de l'administration du Fonds d'intervention et du projet pilote intitulé: « Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale » (RA-FPF), lequel est étroitement lié au CRPH. La Commission de la fonction publique (CFP) gère les opérations de trois des composantes du Programme : le Fonds du partenariat – ÉE, le Bureau des services de perfectionnement de carrières – ÉE et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – ÉE.

Un Conseil de gestion indépendant[2] supervise l'orientation générale et la reddition des comptes dans le cadre du PMPÉE. Il surveille l'affectation des ressources, examine les résultats obtenus grâce au financement du PMPÉE, établit l'orientation stratégique générale et approuve les projets du Fonds d'intervention.

1 Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les sites Web suivants : (www.tbs-sct.gc.ca/ee/) et (www.psc-cfp.gc.ca/eepmp-pmpee)

2 Veuillez consulter l'Annexe 5 pour obtenir la liste des membres du Conseil de gestion.

2. Résultats sommaires et pratiques exemplaires du PMPÉE en 2000-2001



Michel Brazeau
Direction Programmes autochtone et de la diversité
Centre canadien de gestion

- *Le PMPÉE a contribué à l'organisation beaucoup plus qu'on ne le croit. Les retombées de cette collaboration m'ont permis de m'améliorer autant à titre personnel qu'à titre de dirigeant et de gestionnaire.*

Comme l'a confirmé le *Rapport de l'examen à mi-parcours du PMPÉE* (mars 2000), l'élargissement des partenariats avec toutes les parties prenantes est souvent un facteur déterminant pour assurer la continuité des activités et le transfert des connaissances. Au cours du présent exercice, des efforts supplémentaires ont été déployés pour inclure cette perspective dans tous les projets du PMPÉE.

De plus, le présent rapport est spécialement conçu pour bâtir sur le fait que la stratégie de communication des organismes centraux devrait viser davantage la large diffusion et le partage des outils, des recommandations et des expériences ponctuelles tirées des activités et des projets les plus réussis. Il place donc au premier plan certains outils et pratiques exemplaires en vue d'encourager leur reproduction, leur diffusion et leur application pratique au sein des organismes fédéraux dans l'ensemble du pays. Les équipes du PMPÉE encouragent fortement l'échange d'information et des pratiques exemplaires et jouent le rôle de courtier par excellence pour offrir aux ministères et aux organismes des voies de solution pour les aider à relever les défis auxquels ils font face dans la gestion de leurs ressources humaines.

Au total, 87 projets ont reçu des fonds du PMPÉE en 2000-2001, pour un montant global de près de 6 millions (5 961 680 $) de dollars. Parmi ces projets, dix-huit ont été entrepris par le biais du Fonds d'intervention ; tandis que soixante-neuf initiatives ont été mises sur pied avec l'aide du Fonds du partenariat. Le tableau qui suit fournit une ventilation des projets par groupe désigné.

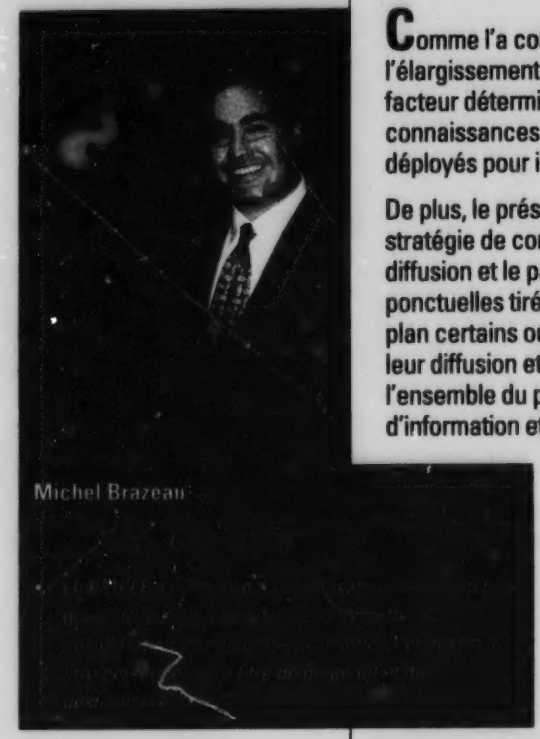
Tableau 1

Fonds d'intervention et Fonds du partenariat Projets par groupe désigné

Groupe désigné	Nombre de projets	Pourcentage (%) des projets totaux
Femmes	3	3,5
Autochtones	14	16,1
Personnes handicapées	15	17,2
Minorités visibles	10	11,5
Groupes multiples*	4	4,6
Tous les groupes désignés	36	41,4
Autres projets†	5	5,7
Total	**87**	**100,0**

* Les projets de « Groupes multiples » portaient sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.
† Cinq projets traitaient plus particulièrement de l'apprentissage et de l'accroissement de la capacité à mettre en œuvre l'équité en emploi.

2. Résultats sommaires et pratiques exemplaires du PMPÉE en 2000-2001


Michel Brazeau

Comme l'a confirmé le *Rapport de l'examen à mi-parcours du PMPÉE* (mars 2000), l'élargissement des partenariats avec toutes les parties prenantes est souvent un facteur déterminant pour assurer la continuité des activités et le transfert des connaissances. Au cours du présent exercice, des efforts supplémentaires ont été déployés pour inclure cette perspective dans tous les projets du PMPÉE.

De plus, le présent rapport est spécialement conçu pour bâtir sur le fait que la stratégie de communication des organismes centraux devrait viser davantage la large diffusion et le partage des outils, des recommandations et des expériences ponctuelles tirées des activités et des projets les plus réussis. Il place donc au premier plan certains outils et pratiques exemplaires en vue d'encourager leur reproduction, leur diffusion et leur application pratique au sein des organismes fédéraux dans l'ensemble du pays. Les équipes du PMPÉE encouragent fortement l'échange d'information et des pratiques exemplaires et jouent le rôle de courtier par excellence pour offrir aux ministères et aux organismes des voies de solution pour les aider à relever les défis auxquels ils font face dans la gestion de leurs ressources humaines.

Au total, 87 projets ont reçu des fonds du PMPÉE en 2000-2001, pour un montant global de près de 6 millions (5 961 680 $) de dollars. Parmi ces projets, dix-huit ont été entrepris par le biais du Fonds d'intervention ; tandis que soixante-neuf initiatives ont été mises sur pied avec l'aide du Fonds du partenariat. Le tableau qui suit fournit une ventilation des projets par groupe désigné.

Tableau 1

Fonds d'intervention et Fonds du partenariat
Projets par groupe désigné

Groupe désigné	Nombre de projets	Pourcentage (%) des projets totaux
Femmes	3	3,5
Autochtones	14	16,1
Personnes handicapées	15	17,2
Minorités visibles	10	11,5
Groupes multiples*	4	4,6
Tous les groupes désignés	36	41,4
Autres projets†	5	5,7
Total	87	100,0

* Les projets de « Groupes multiples » portaient sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.
† Cinq projets traitaient plus particulièrement de l'apprentissage et de l'accroissement de la capacité à mettre en œuvre l'équité en emploi.

Le PMPÉE vient de mener à bien les trois premières années de son mandat de quatre ans. Plusieurs initiatives ont produit des résultats concrets, dont certains figurent déjà parmi les pratiques exemplaires. Le PMPÉE a prouvé que sa structure et ses mécanismes de gestion et de reddition de comptes fonctionnent de manière efficace et comme tel a été cité comme modèle quant à la fonction de contrôle.

En 2000-2001, les objectifs du PMPÉE ont été poursuivis à partir d'une vision claire et d'un leadership énergique et en visant l'amélioration continue des services offerts pour venir en aide aux ministères et aux organismes. Les efforts ont été concentrés de manière à garantir la diffusion des pratiques exemplaires à l'échelle de la fonction publique fédérale. Le contrôle rigoureux des projets a permis d'atteindre des résultats efficaces, adéquats et durables qui pourront être reproduits une fois le PMPÉE arrivé à terme le 31 mars 2002. Une attention spéciale a également été accordée aux mécanismes de reddition de comptes afin que les résultats escomptés puissent être atteints ou que tout écart puisse être expliqué et tout progrès mesuré.

Conformément au *Cadre des responsabilités et des rapports* (mai 1999) tous les projets du PMPÉE doivent respecter certains critères, notamment l'obtention de résultats concrets, mesurables et durables, la présentation de rapports en temps opportun et la responsabilité financière. Quatre indicateurs de rendement, compatibles avec les objectifs du Programme, ont été sélectionnés dès le début pour illustrer les résultats réalisés : accroissement de la capacité à mettre en œuvre l'équité en emploi, les outils, le milieu de travail positif et la représentation. Ce qui suit est un échantillon des résultats atteints aux termes de ces indicateurs. Pour obtenir une liste complète des projets et initiatives du PMPÉE, veuillez vous rendre sur notre site Web, à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca/ee/ ou vous rendre sur le site de Publiservice (Intranet du gouvernement), à l'adresse suivante : http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee/ .

Par ailleurs, les 87 projets du PMPÉE en cours en 2000-2001 font la promotion des priorités gouvernementales et proposent des modèles et des pratiques exemplaires pour appuyer la mise en œuvre des diverses recommandations des trois sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF)[3]. À titre d'exemple, 20 projets (23 p. 100) ont été conçus pour promouvoir l'apprentissage et renforcer la capacité de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, 6 projets (7 p. 100) ont représenté des initiatives visant à promouvoir un milieu de travail accueillant et favorable[4].

2.1 Accroissement de la capacité ÉE

Le PMPÉE permet l'élaboration et le développement des connaissances théoriques et pratiques en matière d'équité en emploi de façon à répondre à des besoins pressants et à fournir aux ministères et organismes fédéraux la capacité nécessaire pour mettre en œuvre les exigences législatives de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

3 Les sous-comités du CHF ont publié en 2000 (juin à septembre) leur rapport sur les problèmes auxquels est confrontée la fonction publique du Canada et ont formulé des recommandations pour l'avenir dans les trois domaines suivants : recrutement, mieux-être en milieu de travail et apprentissage et perfectionnement http://www.pco-bcp.gc.ca/clerk_f.htm .

4 De par leur nature, plusieurs des projets du PMPÉE couvrent plus d'un thème.

« Cours sur les questions autochtones et l'autonomie gouvernementale »

Ce séminaire offert par le Centre canadien de gestion (CCG) vise avant tout à améliorer les connaissances individuelles des gestionnaires et des cadres supérieurs de la fonction publique et à mieux leur faire comprendre les questions autochtones et l'autonomie gouvernementale, en se basant sur les principes de partage, de reconnaissance, de responsabilité et de respect mutuel. Ce séminaire cherche également à examiner comment la fonction publique peut devenir un employeur exemplaire pour les Autochtones, du point de vue de l'équité en matière d'emploi et de la diversité, et comment le Plan d'action du Canada pour les questions autochtones influencera l'élaboration des politiques et la mise en œuvre de programmes.

Au cours de l'exercice 2000-2001, huit cours de deux jours ont été offerts à travers le pays, avec une moyenne de 22 participants par cours. Trois formations bilingues ont été offertes dans la Région de la capitale nationale, à Montréal et à Moncton; tandis que la formation en anglais était disponible à Winnipeg, Saskatoon, Halifax, Vancouver et Sault Ste. Marie.

Les participants ont indiqué qu'ils étaient très satisfaits de cette activité d'apprentissage. Toutefois, dans leurs recommandations, bon nombre de participants ont indiqué que le CCG devrait offrir un cours plus approfondi et qui leur fournirait une expérience d'immersion interculturelle pour répondre à leurs besoins plus poussés en matière d'apprentissage.

De ce fait, grâce au soutien financier du Fonds d'intervention, le CCG a entrepris de mettre sur pied un cours de développement du leadership de quatre jours et demi, intitulé « *Mikawiwin : leadership et affaires autochtones* », qui reposera sur une expérience d'apprentissage holistique. Ce projet pilote sera lancé au cours du prochain exercice (2001-2002) dans l'Ouest, le Centre et l'Est du Canada.

Le cours d'une durée de deux jours intitulé *«Questions autochtones et autonomie gouvernementale»*, développé en vue de contribuer à l'édification des relations entre le Canada et les Peuples autochtones – *«Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones »*, continuera d'être offert. Pour de plus amples renseignements au sujet de ces cours, veuillez visiter le site Web du CCG à www.ccmd-ccg.gc.ca/diversite .

2.2 Outils

La gestion des ressources humaines a évolué. Ce qui était jadis un programme marginal et isolé, axé sur la politique et la législation, est maintenant devenu un programme dynamique et intégré, axé sur la gestion des personnes. Parallèlement, l'équité en matière d'emploi ne peut plus être perçue comme une simple exigence législative, mais plutôt comme un outil stratégique et un atout permettant de faire face aux pressions du marché du travail et aux changements démographiques anticipés. Une telle évolution vient corroborer les objectifs du PMPÉE visant à intégrer l'équité en matière d'emploi aux activités générales de planification et de gestion des ressources

humaines. Toutefois, cette intégration est un phénomène relativement nouveau et les ministères et organismes fédéraux doivent apprendre les uns des autres comment y parvenir. Par conséquent, le PMPÉE a facilité l'échange de connaissances en donnant à tous accès à des outils pratiques.

« Boîtes à outils accessibles pour l'approvisionnement »

Ce projet d'Industrie Canada a reçu l'appui du Fonds d'intervention pour créer un outil en mesure de répondre à un besoin identifié par les organisations à la recherche d'une aide quelconque pour offrir des produits et des services accessibles. Cette initiative d'approvisionnement accessible a reçu l'appui de plusieurs partenaires. En fait, la série de trousses mises au point sera utile aux agents et aux gestionnaires d'approvisionnement en leur fournissant des clauses types, des modalités et des listes de fournisseurs qu'ils pourront utiliser dans le cadre de leurs activités d'approvisionnement. Cet outil viendra faciliter le jumelage des produits et services accessibles appropriés et des besoins des employés handicapés.

Les agents et gestionnaires d'approvisionnement ainsi que les employés peuvent désormais avoir accès aux boites à outils bilingues au site Web d'Industrie Canada, à l'adresse suivante : www.strategis.ic.gc.ca/adio .

« Recrutement, maintien en poste et promotion des personnes handicapées et des personnes appartenant à un groupe de minorités visibles : le guide des gestionnaires »

En ce début de millénaire, plus qu'auparavant, la capacité des gestionnaires d'embaucher des personnes selon le principe du mérite leur permettra de ne pas se laisser dépasser. Développé sous la direction de Santé Canada en partenariat avec Patrimoine canadien, ce guide est un outil créatif, pratique et facile à consulter qui permet aux gestionnaires d'améliorer la représentation et la participation des membres de ces groupes désignés au sein de leur ministère respectif.

Le guide rassemble les renseignements les plus pertinents sur le recrutement, le maintien en poste et l'avancement et offre quelques conseils spéciaux sur l'embauche de membres des groupes désignés et sur ses avantages; il donne aussi des conseils sur la façon de déceler et de corriger les croyances qui constituent un obstacle. Les deux sections touchant les *personnes handicapées* et les *membres d'une minorité visible* proposent aux gestionnaires des définitions, comparent les enjeux, les mythes et les réalités connexes, offrent des réponses à leurs préoccupations spécifiques et présentent des études de cas, en plus de dresser une liste de programmes de soutien et de sites Web utiles.

Ce guide concis sera mis à jour tous les ans et il aidera les gestionnaires de tous les ministères fédéraux à trouver des idées précises et pratiques pour améliorer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du gouvernement fédéral. Il est disponible en ligne à www.hc-sc.gc.ca/futureorg/francais/programmes/diversite/diversite.htm .

« Aménagement pour accès facile »

Au fur et à mesure que la population du Canada vieillit et que l'espérance de vie augmente, les besoins de la fonction publique changent aussi. Pour l'instant, plus de 18 p. 100 de la population vit avec un handicap, et cette proportion est en croissance. Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), chefs de file en matière d'accessibilité et de promotion des droits des personnes handicapées, ont mis en œuvre un autre projet innovateur en partenariat avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC).

Le guide intitulé «*Aménagement pour accès facile*» est issu du projet et se compose de deux parties : une présentation, «*Les meilleures pratiques de conception universelle au Canada et à l'étranger : étude comparative*»[5], et un dossier complet d'information sur les produits. L'étude sur les pratiques exemplaires présente les meilleures pratiques internationales et règles de construction qui respectent le plus grand éventail des besoins des personnes handicapées utilisant ces installations. On y trouve des descriptions, des informations techniques, des dessins et des photographies expliquant en détail les éléments de construction, par exemple les portes et entrées, les escaliers, les salles de bain, les téléphones, les postes de travail, les zones de passage, les rampes d'accès extérieur pour les cafétérias et les restaurants. L'étude présente les codes, normes et lignes directrices pertinentes ainsi que de nombreuses idées innovatrices. Le dossier d'information dresse une liste exhaustive de produits spécifiques et / ou de services à l'appui de cette nouvelle approche.

La conception universelle facilite la vie de tous, puisqu'elle assure des produits et des environnements plus sûrs, accessibles, adaptables, d'utilisation facile et offrant plus de confort à meilleur prix. Face au vieillissement de l'effectif de la fonction publique et à la nécessité de constituer une main d'œuvre plus représentative; les gestionnaires trouveront cet outil indispensable.

Carlene Mitchell

« Force dans la diversité – trousse d'outils »

Cet outil, fruit d'un partenariat du Conseil fédéral de la Nouvelle-Écosse, avec la collaboration de Santé Canada, est une initiative visant à fournir aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles actuellement employés par les services du gouvernement fédéral en Nouvelle-Écosse, des occasions d'affectations de perfectionnement. Les gestionnaires qui ont à cœur la promotion de l'équité en emploi et de la diversité dans leur ministère ou organisme trouveront en cet outil une ressource très riche.

La trousse offre un résumé d'une séance d'orientation sur « *La force dans la diversité* » explorant des sujets comme : la diversité dans le milieu de travail de demain, le mentorat en tant que méthode d'exploration du potentiel, le réseautage, la mise en valeur de soi, les techniques d'entrevue, la rédaction de curriculum vitae et les attentes en matière de gestion de la

[5] Disponible en français, en anglais et en formats alternatifs (Braille classe 2, CD et audio-visuel (gros caractères)).

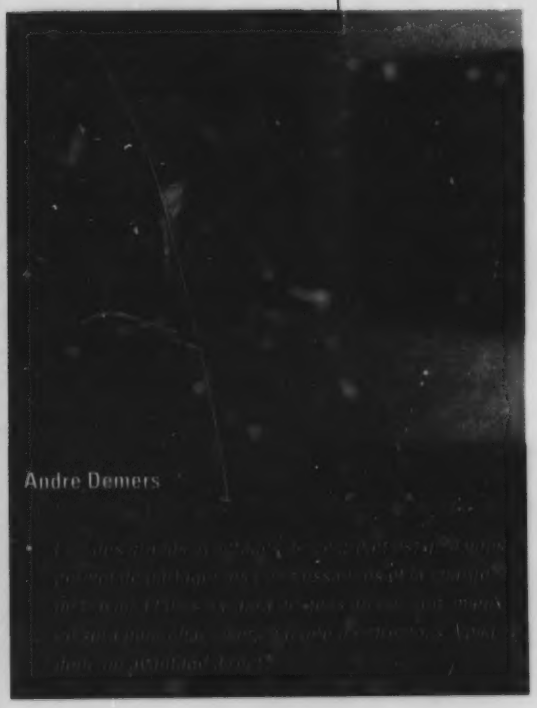
réussite. Chaque thème est accompagné de divers documents ou articles, par exemple un aperçu du programme, un guide sur le mentorat intitulé : « *Explorez votre potentiel – Une perspective sur la diversité* », le texte d'une allocution sur « *Le réseautage, source de réussite* », un guide sur l'utilisation d'une langue exempte de sexisme ainsi qu'une liste des documents que l'on peut trouver dans les Centres d'apprentissage Plus sur la gestion de carrière.

Les gestionnaires trouveront dans les « *Formulaires d'évaluation sur l'orientation – printemps 2000 – La force dans la diversité* », des renseignements utiles sur la perception qu'ont les participants de l'utilité de l'atelier et de l'impact de cette expérience. Le lancement de cette initiative sera souligné par la distribution d'un programme, d'une série d'économiseurs d'écran affichant « *La Force dans la diversité* » et de deux dépliants : « *Introduction au programme* » et « *Services et équipements des Centres d'apprentissage Plus* » qui complètent la documentation.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site http://www.nsfederalcouncil.gc.ca/LearningCentre/SIDP/index_f.html .

2.3 Milieu de travail positif

Le PMPÉE a joué un rôle actif dans la promotion d'un environnement de travail positif. À titre d'exemple, les fonds du PMPÉE ont permis de financer des initiatives qui ont permis de créer des milieux de travail accueillants et favorables pour tous les employés et qui se sont attaqués aux problèmes auxquels étaient confrontés les membres des groupes désignés. Entre autres, les initiatives ci-après devraient entraîner des changements positifs au sein du milieu de travail.


Andre Demers

« Formation de techniciens en technologies informatiques adaptées »

Environnement Canada est reconnu, depuis ces dix dernières années, comme chef de file dans le domaine des technologies informatiques adaptées. Ce ministère avait remarqué qu'on manquait de techniciens ayant reçu une formation en matière d'évaluation, d'acquisition, d'installation, de formation et de soutien continu, ce qui empêchait les employés handicapés de jouir d'un accès complet aux réseaux d'information. Un projet du Fonds d'intervention a été approuvé en 1999 pour créer un programme et former des techniciens au sein des ministères fédéraux.

Au cours des deux dernières années, Environnement Canada a formé plus de 80 techniciens, issus de 22 ministères différents. Ces techniciens ont pu acquérir les connaissances requises en matière d'application et de services de soutien dans le domaine des outils de technologie informatique adaptée conçue pour compenser les déficiences visuelles, motrices, sensorielles ou intellectuelles.

Le programme continuera d'être offert au cours de l'exercice 2001-2002, en vue de permettre aux ministères fédéraux de renforcer leurs capacités dans le domaine des technologies informatiques adaptées. Au cours de cette année de transition, Environnement Canada, de concert avec des partenaires-clés, élaborera un modèle de recouvrement des coûts pour permettre la poursuite de la formation de techniciens au sein de tous les organismes fédéraux.

Vous pouvez obtenir davantage de renseignements sur ce programme et vous procurer des formulaires d'inscription en vous rendant sur le site du Centre de formation en technologie informatique adaptée, à l'adresse suivante : http://publiservice.gc.ca/training/acttp-ftia/act_f.htm .

« Programme interministériel de mentorat pour les membres des groupes désignés – projet pilote »

Il s'agit d'un programme interministériel d'encadrement qui s'adresse à tous les fonctionnaires de Ressources naturelles Canada (RNCan), de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et du ministère des Pêches et Océans (MPO). Il comporte un important volet complémentaire englobant les membres des groupes désignés qui travaillent dans les domaines de la science et de la technologie.

Ce projet permet de jumeler des mentors et des stagiaires, en offrant une multitude de services et de documents d'appui pour garantir le véritable succès de la relation de mentorat. Détaillé et complet, ce projet vise à établir une relation de mentorat qui soit à la fois utile aux participants et capable d'apporter une réponse aux problèmes de maintien en poste et de bien-être du personnel. On a mis près d'un an à le mettre au point et, tous les six mois, on l'évalue en fonction de critères rigoureux.

Les documents utilisés et les services offerts comprennent notamment :

- des guides de planification de carrière;
- des questionnaires pour établir le profil des mentors et des stagiaires;
- des documents à l'intention des gestionnaires et des employés;
- des trousses d'information;
- des ateliers sur la planification de carrière;
- un module de formation des mentors et des stagiaires;
- de la documentation disponible par prêt interministériel; et
- des questionnaires d'évaluation pour les mentors et les stagiaires (évaluation tous les six mois)

« RCSO – Programme de perfectionnement des compétences des gestionnaires intermédiaires – « Le voyage à destination de l'oasis d'apprentissage » »

Ce projet innovateur de mentorat et de perfectionnement professionnel est une initiative conjointe de la Commission de la fonction publique – Fonds du partenariat et du Service des douanes et de l'administration des politiques commerciales – Région du centre et du sud de l'Ontario (CSO).

Cette initiative s'adresse aux membres des groupes d'ÉE qui s'intéressent au perfectionnement professionnel par le mentorat et aux gestionnaires des ressources humaines et d'ÉE intéressés à établir des programmes de mentorat et des relations de soutien professionnel avec les membres des groupes désignés.

Le « voyage d'apprentissage » est un programme d'apprentissage et de mentorat officiel de neuf mois qui représente une approche intégrée et globale du perfectionnement des cadres pour les groupes désignés, au niveau des cadres intermédiaires. Le programme combine la formation théorique en salle de classe d'une part, avec l'encadrement individuel et l'apprentissage en équipe, puis l'action d'autre part. L'approche est axée sur l'apprentissage perçu comme une aventure plutôt que sur la formation en tant qu'activité. Tout au long du cours, 30 membres des groupes désignés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), aux niveaux des chefs d'équipe (impôt) et des chefs (politiques commerciales) se sont joints aux membres de la haute direction, jouant le rôle de « guides en apprentissage » pour s'atteler aux compétences organisationnelles et comportementales critiques en milieu de travail.

Le programme vise à inculquer un sens d'appartenance à une collectivité grâce à la participation des gestionnaires de première ligne de tous les programmes et secteurs d'activités. Dans le contexte de l'ADRC, il met l'accent sur les compétences jugées importantes pour le perfectionnement en tant que chef d'équipe/surintendant/chef (politiques commerciales), notamment : la gestion des conflits, la communication efficace (consistant à donner et à recevoir de la rétroaction), le souci du service à la clientèle, l'appui à l'équité en emploi et à la diversité et l'engagement face à l'apprentissage.

Les défis stratégiques ministériels pour chaque « équipe d'apprentissage » ont été présentés par les membres de la haute direction, en collaboration avec leurs équipes d'apprentissage, donnant des conseils au besoin. Ces activités comprenaient 4,5 jours de formation théorique en salle de classe, 3 jours d'apprentissage en équipe et 6 heures d'encadrement individuel. L'apprentissage multidimensionnel poussait les participants à essayer de nouvelles façons d'apprendre et encourageait le respect de la diversité présente en milieu de travail.

2.4 Représentation

Le PMPÉE a entrepris des initiatives pour améliorer la représentation et pour encourager la création d'un environnement positif pour les groupes désignés de la fonction publique fédérale.

« Accès rapide »

L'objectif de cette initiative financée à même le Fonds d'intervention consiste à fournir aux personnes handicapées, possédant déjà une expérience de travail, l'occasion de montrer directement aux gestionnaires de la fonction publique qu'ils détiennent bien les connaissances, les compétences et les qualités requises pour combler des postes.

Les gestionnaires retirent plusieurs avantages du recours à *Accès rapide* :

- le programme peut servir à recruter à tous les groupes et niveaux professionnels;
- les gestionnaires ont toute la marge de manœuvre voulue pour convertir le poste d'un employé – d'un poste d'une durée déterminée à un poste de durée indéterminée (conformément au paragraphe 5.1(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et au paragraphe 10 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*);
- ni la nomination, ni la modification de la durée des fonctions ne peuvent faire l'objet d'un appel (conformément au paragraphe 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et au paragraphe 4(1) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*).

Les trois bureaux de la Commission de la fonction publique des régions de l'Atlantique, du Québec et de l'Ontario sont responsables de la mise en œuvre de ce programme. Au cours de 2000-2001, le projet a rendu possible le recrutement de 20 candidats handicapés comme employés pour des périodes indéterminées ou déterminées. Douze présentations de groupe de candidats à des gestionnaires ministériels ont été organisées et ont permis de les sensibiliser davantage, tout comme les spécialistes en ressources humaines, aux stratégies de recrutement pour ce groupe. Il vaut la peine de mentionner que le répertoire de candidats handicapés compétents a considérablement augmenté suite à l'instauration de plusieurs partenariats.

Pour plus d'information au sujet d'*Accès rapide,* veuillez vous rendre sur le site Web suivant : www.psc-cfp.gc.ca/ee/rap_f.htm .

« Intégration des jeunes handicapés à la fonction publique fédérale »

Étant donné l'engagement du gouvernement fédéral à rajeunir la fonction publique et dans l'esprit de *La Relève,* le Conseil de gestion du PMPÉE a approuvé en juin 2000 un projet visant à offrir à des jeunes handicapés des stages d'un an afin de leur procurer une expérience de travail enrichissante. Ces stages donnent aux jeunes handicapés l'occasion de démontrer leurs capacités et leur offrent la possibilité d'obtenir un poste permanent dans la fonction publique fédérale. Pendant le stage, les participants reçoivent de la formation, de l'encadrement et du mentorat de la part des ministères parrains et peuvent poser leur candidature à des postes permanents.

Les ministères participants se voient rembourser jusqu'à 50 p. 100 du traitement du stagiaire. De plus, le programme prévoit le financement, au besoin, des frais d'aménagement et de formation. Les postes sont offerts dans des domaines où il y aura des possibilités d'emploi permanent, en particulier la technologie de l'information, les ressources humaines, le marketing, les finances et l'administration. L'un des éléments clés de ce programme consiste à établir et renforcer des liens avec les organisations qui appuient les jeunes handicapés et d'aider ainsi à l'avenir les gestionnaires de la fonction publique à recruter et à intégrer des personnes handicapées.

Au cours de l'exercice 2000-2001, les ministères participants ont offert 16 postes dans le cadre de ce projet. En avril 2001, trois postes étaient dotés et le processus de sélection pour neuf autres postes était en bonne voie de réalisation. Des liens avaient été créés avec 37 organisations communautaires et établissements post-secondaires qui fournissent des ressources et de l'accès aux jeunes handicapés possédant des qualifications. Pour plus de renseignements, veuillez contacter le gestionnaire de projet du Secrétariat du Conseil du Trésor, Enrico Bonomo, au (613) 957-9302 ou par courriel à Bonomo.Enrico@tbs-sct.gc.ca .

« Programme de formation préalable au recrutement des agents de correction à l'intention des Autochtones – région des Prairies »

On s'est rendu compte qu'il y avait relativement peu de postulants autochtones se qualifiant pour les postes d'agent de correction au Service correctionnel du Canada (SCC). Pour corriger cette situation, la région des Prairies de ce ministère a élaboré, en collaboration avec ses homologues provinciaux, un programme de formation pour les postulants autochtones répondant aux critères de présélection des postes d'agent de correction. Cette approche innovatrice est décrite de façon détaillée dans le recueil de notes élaboré lors du projet et intitulé « *Programme de formation préalable au recrutement des agents de correction à l'intention des Autochtones du Canada* ».

Ce programme de formation véritablement innovateur aidera les personnes d'ascendance autochtone désirant faire carrière au Service correctionnel à se préparer aux concours et aux entrevues qu'ils devront réussir pour devenir des employés du SCC. Cet outil leur enseignera ce qu'il faut savoir sur les processus de présélection et les normes de qualification du SCC. Grâce aux connaissances, informations sur le processus de présélection et directives qui seront transmises à ces postulants, un plus grand nombre d'Autochtones devraient réussir les étapes de présélection, de tests et d'évaluation auxquelles ils doivent se soumettre pour être recrutés à titre d'agent de correction.

Ce module de formation détaillé et utile représentera pour les gestionnaires du SCC, mais aussi pour les gestionnaires occupant divers postes dans d'autres ministères, un outil fort utile permettant aux candidats de se préparer à l'*Examen de compétence générale, Niveau II, à l'entrevue sur les comportements* et au *test cognitif*. Cette ressource sans pareil et facile à transmettre comprend les suggestions détaillées de l'instructeur, le programme quotidien, le modèle d'évaluation et le recueil des annexes contenant des renseignements utiles sur des sujets comme la rédaction du curriculum vitae, la résolution de problèmes, les exercices pour l'amélioration du quotient intellectuel, le cours d'apprentissage en relations interpersonnelles ou la gestion des conflits et des émotions.

Le « *Programme de formation préalable à l'emploi* » représente un outil inégalé d'équité en emploi, qui, même s'il est utilisé strictement comme outil de recrutement, facilitera l'établissement de relations de travail positives avec les Autochtones et avec les autres organisations représentant les groupes désignés.

3. Faits saillants par composante

3.1 Fonds d'intervention – ÉE

Le Conseil de gestion du PMPÉE établit l'orientation stratégique du Fonds d'intervention et en approuve chaque projet. Ces projets sont conçus pour aider les ministères et organismes à instaurer et à maintenir une culture organisationnelle propice à l'apprentissage, en créant des activités de formation, des outils et des pratiques exemplaires. De plus, en favorisant l'élaboration d'outils et leur accessibilité, le Fonds aide les ministères et les organismes à s'acquitter de leurs obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à atteindre leurs objectifs, en vue de la création d'un milieu de travail inclusif, positif et représentatif de la population canadienne. Il encourage en outre les fonctionnaires à trouver des façons innovatrices d'assurer la prestation des services et programmes gouvernementaux tout en protégeant l'intérêt public.

Le tableau suivant montre la répartition selon les groupes désignés des 18 projets financés par le Fonds d'intervention en 2000-2001.

Tableau 2

Projets du Fonds d'intervention par groupe désigné

Groupe désigné	Nombre de projets	Pourcentage (%) des projets totaux
Femmes[6]	0	0,0
Autochtones	1	5,5
Personnes handicapées	6	33,3
Minorités visibles	1	5,6
Tous les groupes désignés	5	27,8
Autres (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	5	27,8
Total	**18**	**100,0**

[6] Aucun projet n'était destiné exclusivement aux femmes. Il convient toutefois de noter que la plupart des participants au programme d'accès au groupe de gestion des systèmes d'ordinateur (CS) étaient des femmes.

Le tableau suivant fait état des dépenses effectuées en 2000-2001 par groupe désigné.

Tableau 3

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

Groupe désigné	Dépenses ($)	Pourcentage (%) des dépenses totales
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	90 000,00	4,2
Personnes handicapées	785 408,81	36,7
Minorités visibles	23 453,84	1,1
Tous les groupes désignés	900 893,00	42,0
Autres (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	283 437,00	13,2
Coûts pour les locaux[7]	60 454,00	2,8
Total	**2 143 646,65**	**100,0**

Pour l'exercice financier 2000-2001, le Conseil de gestion du PMPÉE a adopté comme stratégie de mettre l'accent sur les projets qui touchent les minorités visibles et les personnes handicapées, sans pour autant exclure les femmes et les Autochtones.

Les annexes 1A et 4A présentent l'information de base sur chacun des projets financés par le Fonds d'intervention en 2000-2001. On peut obtenir plus d'information en visitant le site Web www.tbs-sct.gc.ca/ee/ ou encore en communiquant directement avec la personne responsable de chaque projet.

Voici quelques exemples, selon le groupe désigné, de résultats atteints ou anticipés de projets financés par le Fonds d'intervention pour l'exercice 2000-2001.

Femmes

Ce sont surtout des femmes qui participent au programme d'accès au groupe de gestion des systèmes d'ordinateur (CS). Le programme, d'une durée équivalant à deux ans, s'adresse aux employés, n'appartenant pas au groupe CS, qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour le domaine de la technologie de l'information. Dans la Région de la capitale nationale, le projet-pilote qui a débuté en 1999-2000 compte 28 participants, dont 19 sont membres d'un groupe désigné (17 femmes, un membre d'une minorité visible et une personne handicapée).

Le groupe participant à la composante régionale a débuté le programme en novembre 2000 et celui-ci se poursuivra jusqu'en mai 2002. Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick de Bathurst offre ce cours en ligne à des employés provenant de huit régions différentes (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba,

[7] Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds d'intervention a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.

3. Faits saillants par composante

3.1 Fonds d'intervention – ÉE

Le Conseil de gestion du PMPÉE établit l'orientation stratégique du Fonds d'intervention et en approuve chaque projet. Ces projets sont conçus pour aider les ministères et organismes à instaurer et à maintenir une culture organisationnelle propice à l'apprentissage, en créant des activités de formation, des outils et des pratiques exemplaires. De plus, en favorisant l'élaboration d'outils et leur accessibilité, le Fonds aide les ministères et les organismes à s'acquitter de leurs obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à atteindre leurs objectifs, en vue de la création d'un milieu de travail inclusif, positif et représentatif de la population canadienne. Il encourage en outre les fonctionnaires à trouver des façons innovatrices d'assurer la prestation des services et programmes gouvernementaux tout en protégeant l'intérêt public.

Le tableau suivant montre la répartition selon les groupes désignés des 18 projets financés par le Fonds d'intervention en 2000-2001.

Tableau 2

Projets du Fonds d'intervention par groupe désigné

Groupe désigné	Nombre de projets	Pourcentage (%) des projets totaux
Femmes[6]	0	0,0
Autochtones	1	5,5
Personnes handicapées	6	33,3
Minorités visibles	1	5,6
Tous les groupes désignés	5	27,8
Autres (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	5	27,8
Total	**18**	**100,0**

[6] Aucun projet n'était destiné exclusivement aux femmes. Il convient toutefois de noter que la plupart des participants au programme d'accès au groupe de gestion des systèmes d'ordinateur (CS) étaient des femmes.

Le tableau suivant fait état des dépenses effectuées en 2000-2001 par groupe désigné.

Tableau 3

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

Groupe désigné	Dépenses ($)	Pourcentage (%) des dépenses totales
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	90 000,00	4,2
Personnes handicapées	785 408,81	36,7
Minorités visibles	23 453,84	1,1
Tous les groupes désignés	900 893,00	42,0
Autres (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	283 437,00	13,2
Coûts pour les locaux[7]	60 454,00	2,8
Total	**2 143 648,65**	**100,0**

Pour l'exercice financier 2000-2001, le Conseil de gestion du PMPÉE a adopté comme stratégie de mettre l'accent sur les projets qui touchent les minorités visibles et les personnes handicapées, sans pour autant exclure les femmes et les Autochtones.

Les annexes 1A et 4A présentent l'information de base sur chacun des projets financés par le Fonds d'intervention en 2000-2001. On peut obtenir plus d'information en visitant le site Web www.tbs-sct.gc.ca/ee/ ou encore en communiquant directement avec la personne responsable de chaque projet.

Voici quelques exemples, selon le groupe désigné, de résultats atteints ou anticipés de projets financés par le Fonds d'intervention pour l'exercice 2000-2001.

Femmes

Ce sont surtout des femmes qui participent au programme d'accès au groupe de gestion des systèmes d'ordinateur (CS). Le programme, d'une durée équivalant à deux ans, s'adresse aux employés, n'appartenant pas au groupe CS, qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour le domaine de la technologie de l'information. Dans la Région de la capitale nationale, le projet-pilote qui a débuté en 1999-2000 compte 28 participants, dont 19 sont membres d'un groupe désigné (17 femmes, un membre d'une minorité visible et une personne handicapée).

Le groupe participant à la composante régionale a débuté le programme en novembre 2000 et celui-ci se poursuivra jusqu'en mai 2002. Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick de Bathurst offre ce cours en ligne à des employés provenant de huit régions différentes (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba,

[7] Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds d'intervention a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.

Ontario, Région de la capitale nationale, Québec et Île-du-Prince-Édouard). Un stage de formation de quatre mois dans les ministères est incorporé dans ce programme, ainsi qu'un volet de mentorat. Sur les 40 participants à la composante régionale du programme, 25 sont membres d'un groupe désigné (23 femmes, cinq membres de minorités visibles et deux Autochtones).

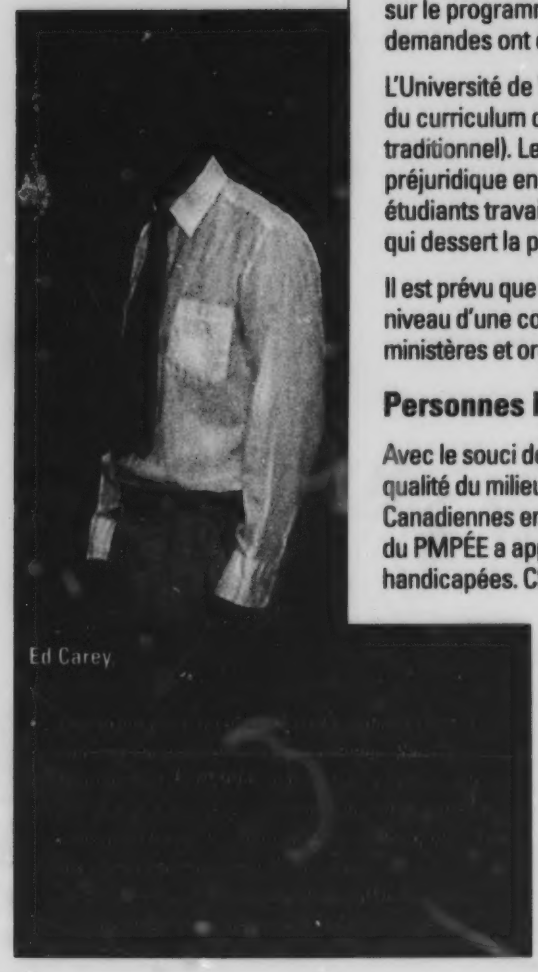
Il est prévu que la formation et le perfectionnement que ces employés reçoivent dans le cadre de ce programme leur permettront de se qualifier pour des postes dans le groupe CS. Pour de plus amples renseignements au sujet de ce programme, veuillez consulter le site suivant : http://publiservice.cio-dpi.gc.ca/oro-bgc/devprog/csbp/csbprog_f.asp .

Autochtones

Le programme d'éducation et de formation post-secondaire pour Inuits du Nunavut, approuvé le 22 juin 2000, est géré par Justice Canada. Ce programme appuie les objectifs de représentation Inuit du gouvernement du Canada au Nunavut. En recrutant comme stagiaires trois étudiants Inuit pour participer au Programme d'accès préjuridique, Justice Canada pourra ainsi atteindre plus rapidement ses objectifs en matière de représentation. La publicité pour le programme a été distribuée au Nunavut, au nord du Québec et au Labrador. Les journaux locaux ont fait de la publicité sur le programme, ainsi que l'Université de Victoria sur son site Internet. Cent demandes ont été reçues en date du 30 mars 2001.

L'Université de Victoria, en collaboration avec Akitsiraq, est à compléter l'élaboration du curriculum qui sera donné en tenant compte du Qaujmajatugangit Inuit (le savoir traditionnel). Les trois stagiaires de Justice Canada commenceront leur formation préjuridique en septembre 2001. Après avoir terminé leurs études en droit, ces étudiants travailleront pour Justice Canada au Nunavut, au bureau régional d'Iqaluit qui dessert la population Inuit.

Il est prévu que les efforts déployés dans le cadre de cette initiative, par exemple au niveau d'une collaboration constante entre les partenaires, serviront de modèle que les ministères et organismes pourront adapter et utiliser dans d'autres domaines ou régions.



Ed Carey

Personnes handicapées

Avec le souci de financer des projets ayant des répercussions positives tant sur la qualité du milieu de travail des employés handicapés que sur la vie des Canadiens et des Canadiennes en leur qualité de clients, contribuables et citoyens, le Conseil de gestion du PMPÉE a approuvé six initiatives qui s'adressaient principalement aux personnes handicapées. Chacune de ces initiatives appuyaient les recommandations du rapport « *De la technologie et de l'accessibilité universelle pour tous : l'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif* ».

Il convient de noter plus particulièrement le projet administré par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC), le « *e-TIA, Portail électronique de la technologie informatique adaptée* ». L'objectif premier de cette initiative est de rendre la technologie accessible à tous. Le site Web e-TIA à l'adresse http://publiservice.gc.ca/services/act-tia a été conçu dans le but d'aider les employés handicapées du gouvernement fédéral à trouver des solutions appropriées en matière de technologie adaptée. Cette initiative favorise un milieu de travail productif et permet ainsi la

pleine participation et intégration des personnes handicapées. Ce site cible les gestionnaires ou les techniciens en informatique, en tant que personnes-ressources pour les employés handicapés. Ce site donne accès à de l'information sur des solutions de technologie adaptée (« solutions adaptées »), à des forums de discussion (« café e-TIA ») et à d'autres documents et sites Web qui y sont liés (« cyberbibliothèque »).

La section « café e-TIA » comporte une catégorie spéciale appelée : *Forum des techniciens*. Ce forum permet aux techniciens du gouvernement fédéral, notamment ceux qui ont reçu la formation d'Environnement Canada, d'avoir des échanges continus d'information en matière de technologie adaptée.

Il convient de noter que DRHC souhaite continuer de faire progresser le projet e-TIA pour renforcer des alliances stratégiques avec les groupes existants de services à la clientèle affectée d'un handicap dans toute la fonction publique. Cela réunirait toutes les parties intéressées sous un même chapiteau. Tous les efforts pourront alors porter sur le but commun qui est de respecter les objectifs établis par le gouvernement fédéral quant à l'amélioration de la condition des personnes handicapées.

Minorités visibles

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a mis sur pied un programme d'avancement professionnel à l'intention des membres des minorités visibles aux niveaux de relève du groupe de la direction.

Ce programme, élaboré entre octobre 2000 et janvier 2001, vise à instaurer, à l'échelle du pays, un projet pilote dans le cadre duquel dix membres de minorités visibles occupant des postes subalternes (niveau PM-2) pourraient accéder à des postes supérieurs (niveau PM-5) sur une période de deux à trois ans. En date du 31 mars 2001, 25 candidats et candidates ont été évalués pour déterminer leurs aptitudes à la gestion. Les entrevues par vidéoconférence auront lieu dans quatre villes différentes à la mi-mai 2001.

Un effet prévu de cette initiative sera de constituer un bassin de relève parmi les minorités visibles pour le groupe de la direction, ce qui aura pour effet d'augmenter la représentation de ce groupe désigné au sein de la direction à CIC ou ailleurs dans la fonction publique.

Le ministère évaluera et partagera avec les autres ministères et organismes les résultats et leçons tirées de ce programme constituant un premier exemple d'initiative formelle visant l'avancement professionnel accéléré pour minorités visibles.

Michel Brazeau

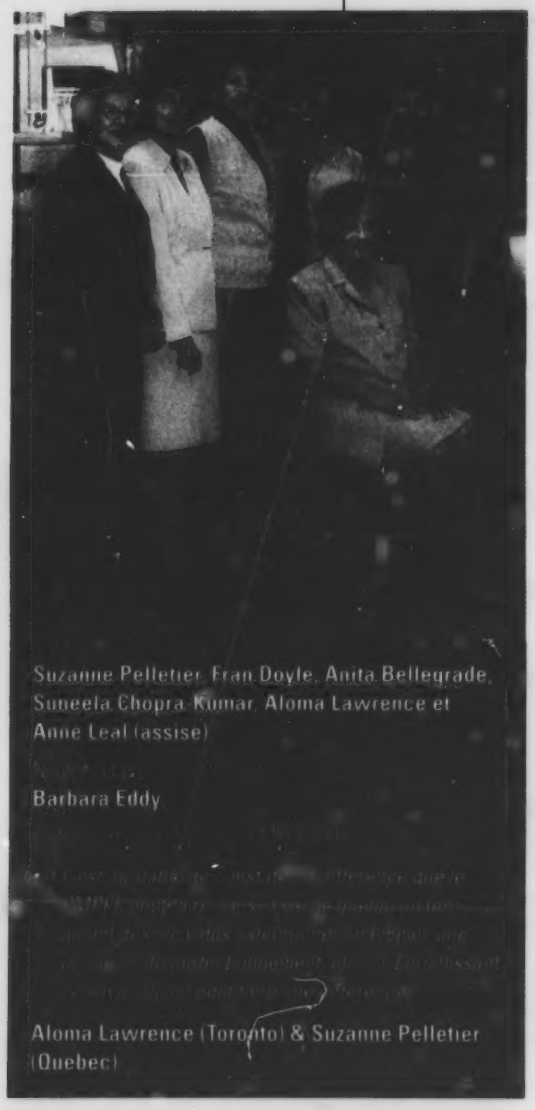
Autres projets

Le Conseil de gestion du PMPÉE reconnaît qu'il existe un besoin soutenu de partager l'information et de transférer les connaissances en vue de créer une organisation d'apprentissage et d'assurer la viabilité d'un milieu de travail diversifié et professionnel qui soit représentatif et inclusif.

C'est pour cette raison que le Conseil de gestion a approuvé notamment un projet intitulé : « *Leadership de la diversité au cœur de l'action* », qui est un module d'apprentissage en ligne élaboré par le Centre canadien de gestion (CCG). Ce module d'apprentissage en ligne se veut autonome, complet, adaptable et ne requérant aucun préalable. Il met en pratique les principes et les techniques du leader-enseignant pour outiller les gestionnaires, les aider à s'engager personnellement et inciter les autres membres de leur équipe à en faire autant.

Le module *Leadership de la diversité au cœur de l'action* permettra aux gestionnaires de la fonction publique d'élaborer une activité d'apprentissage personnalisée, pouvant durer entre quelques heures et une journée complète, pour inciter leurs collègues à dialoguer et à contribuer à la mise sur pied d'un processus organisationnel de développement visant à mettre en œuvre les stratégies ministérielles dans le domaine de la diversité et de l'équité en matière d'emploi. Les modules, français et anglais, ont été mis à l'essai avec succès en mars 2001.

Ce module d'apprentissage en ligne fait également partie intégrante du cours du CCG intitulé « *Diversité : vision et action* », dans la mesure où il permet aux participants d'harmoniser leur vision et plans d'actions et de partager leurs connaissances avec leurs collègues en vue d'élargir efficacement la formation et l'éducation en matière de diversité au sein de leur organisme. « *Leadership de la diversité au cœur de l'action* » est désormais accessible à tous les fonctionnaires de la fonction publique, moyennant la somme de 225 $[8]. Il s'agit d'un prix modique si l'on considère qu'un employé inscrit peut organiser une séance d'apprentissage au sein de son organisme et s'assurer que bon nombre d'autres individus puissent par la même occasion profiter gratuitement de ce module. Pour vous y inscrire, veuillez vous rendre directement sur le site www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity/index_f.html.



Suzanne Pelletier, Fran Doyle, Anita Bellegrade, Suneela Chopra Kumar, Aloma Lawrence et Anne Leal (assise)

Barbara Eddy

Aloma Lawrence (Toronto) & Suzanne Pelletier (Quebec)

Regard vers l'avenir

Au cours de l'exercice 2001-2002 l'accent sera porté sur tous les groupes désignés. Le Conseil de gestion du PMPÉE a approuvé le 22 mars 2001 tous les projets du Fonds d'intervention qui lui ont été soumis pour la dernière année du programme. Un résumé de ces projets se trouve sur le site Web http://publiservice.tbs-sct.ca/ee ou à www.tbs-sct.gc.ca/ee sous la rubrique PMPÉE, Fonds d'intervention.

Le PMPÉE se termine en 2001-2002, mais les initiatives, les résultats concrets et les pratiques exemplaires en découlant demeureront en place après mars 2002, à la disposition de tous les ministères et organismes, pour être partagés et continuer à faire la différence.

3.2 Fonds du partenariat – ÉE

Le Fonds du partenariat répond aux besoins particuliers de chaque région afin d'éliminer les obstacles à l'ÉE. Il favorise et encourage les partenariats, les alliances et le partage des coûts propres aux projets régionaux. Les partenaires collaborent pour atteindre les objectifs d'équité en emploi fixés dans les secteurs où il y a sous-représentation d'un ou de plusieurs groupes désignés. Le Fonds permet également de sensibiliser davantage les cadres supérieurs en région à la situation de l'ÉE de leur région et d'intensifier leurs engagements à cet égard. Près de 4 millions $ ont été ainsi consacrés aux initiatives du Fonds du partenariat en 2000-2001.

[8] Les frais d'inscription servent à mettre à jour régulièrement le module d'apprentissage et le site Web, ce qui garantit la qualité et la pertinence du contenu, et incluent le prix du livre de Roosevelt Thomas, intitulé *Building a House for Diversity*, que l'on remet à toutes les personnes inscrites.

Les tableaux 4 et 5 ci-dessous présentent une ventilation des projets selon le groupe désigné et les dépenses du Fonds du partenariat par région en 2000-2001.

Tableau 4

Projets du Fonds du partenariat par groupe désigné

Groupe désigné	Nombre de projets	Pourcentage (%) des projets totaux
Femmes	3	4,3
Autochtones	13	18,8
Personnes handicapées	9	13,1
Minorités visibles	9	13,1
Groupes multiples[9]	4	5,8
Tous les groupes désignés	31	44,9
Total	**69**	**100,0**

Tableau 5

Dépenses du Fonds du partenariat par région

Région	Dépenses ($)	Pourcentage (%) des dépenses totales
Atlantique (ATL)	477 330,00	12,5
Québec (QC)	634 993,00	16,6
Région de la capitale nationale et est de l'Ontario (RCNEO)	636 756,00	16,7
Centre et sud de l'Ontario (CSO)	783 699,00	20,5
Prairies centrales (PC)	446 131,00	11,7
Ouest	573 901,00	15,0
Coûts pour les locaux[10]	265 224,00	7,0
Total	**3 818 034,00**	**100,0**

[9] Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.

[10] Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.

Les tableaux 4 et 5 ci-dessous présentent une ventilation des projets selon le groupe désigné et les dépenses du Fonds du partenariat par région en 2000-2001.

Tableau 4

Projets du Fonds du partenariat par groupe désigné

Groupe désigné	Nombre de projets	Pourcentage (%) des projets totaux
Femmes	3	4,3
Autochtones	13	18,8
Personnes handicapées	9	13,1
Minorités visibles	9	13,1
Groupes multiples[9]	4	5,8
Tous les groupes désignés	31	44,9
Total	**69**	**100,0**

Tableau 5

Dépenses du Fonds du partenariat par région

Région	Dépenses ($)	Pourcentage (%) des dépenses totales
Atlantique (ATL)	477 330,00	12,5
Québec (QC)	634 993,00	16,6
Région de la capitale nationale et est de l'Ontario (RCNEO)	636 756,00	16,7
Centre et sud de l'Ontario (CSO)	783 699,00	20,5
Prairies centrales (PC)	446 131,00	11,7
Ouest	573 901,00	15,0
Coûts pour les locaux[10]	265 224,00	7,0
Total	**3 818 034,00**	**100,0**

[9] Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.

[10] Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.

L'un des aspects les plus originaux et les plus réussis du Fonds du partenariat réside dans le fait que le Fonds est dirigé par les régions, qui exécutent également les projets. Au début du programme, on a demandé aux conseils régionaux d'établir les objectifs et priorités s'inscrivant dans le mandat de ce programme visant à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les membres des quatre groupes désignés. Ces éléments sont devenus les lignes directrices à la lumière desquelles les coordonnateurs régionaux responsables de l'ÉE de la Commission de la fonction publique (CFP) choisissent les projets et mesurent les résultats. Les directeurs généraux régionaux de la CFP sont responsables de la gestion des fonds affectés à leur région au titre du Fonds du partenariat ; tandis que la Direction du PMPÉE de la CFP est chargée de la gestion globale du Fonds. À ce titre, elle fournit des avis et conseils aux bureaux régionaux de la CFP. Les projets sont par conséquent très diversifiés, variant non seulement selon la région, mais également selon le type de partenariat.

Le Cadre des responsabilités et des rapports du PMPÉE est devenu un modèle axé sur les résultats et mesuré par des indicateurs. Chaque composante du programme comporte des indicateurs de rendement explicites, tant à court terme qu'à long terme, qui sont directement reliés aux quatre objectifs du programme. Les protocoles d'entente établis entre le Fonds du partenariat et les ministères énoncent les objectifs des projets, y compris les résultats attendus, les extrants, les mesures de rendement et les sources de données. Bien que chaque région ait conçu une méthode d'établissement des priorités d'allocation des fonds destinés aux projets et déterminé ses propres indicateurs de rendement et mesures de réussite, ces derniers doivent tout de même s'intégrer aux indicateurs de rendement globaux du Programme. Les régions prennent les décisions concernant le choix des projets à financer et sont aussi imputables des résultats.

L'analyse suivante du Fonds du partenariat pour l'exercice 2000-2001 présente des exemples de projets[11] illustrant les recommandations du Comité des hauts fonctionnaires (CHF) à l'égard du recrutement, du mieux-être en milieu de travail et de l'apprentissage et du perfectionnement. Elle décrit la richesse et la diversité qu'apporte au programme la gestion décentralisée et souligne le pouvoir des partenariats, les répercussions de l'utilisation d'indicateurs de rendement à l'échelon régional et l'effet de levier produit par les contributions ministérielles.

On peut obtenir plus d'information en visitant le site Web (www.psc-cfp.gc.ca/eepmp-pmpee) ou encore en communiquant directement avec la personne responsable de chaque projet.

Recrutement

L'une des principales difficultés évoquées dans le rapport du CHF sur le recrutement réside dans le fait que « [...] il nous manque un effectif qui soit représentatif des collectivités que nous desservons, en particulier le pourcentage d'emplois occupés par des membres des minorités visibles et des personnes handicapées »[12]. Plus d'un million de dollars (1 032 855 $), soit 27,1 p. 100 des dépenses totales du Fonds du partenariat ont été investies dans 14 initiatives de recrutement.

[11] Les annexes 1B et 4B présentent l'information de base sur chacun des projets financés par le Fonds du partenariat en 2000-2001.

[12] *Recrutement et résultats, Rapport du Comité des hauts fonctionnaires sur le recrutement*, (juillet 2000), p.4, http://www.pco-bcp.gc.ca/clerk_f.htm

Bon nombre de ces initiatives portaient non seulement sur le recrutement à des postes à durée indéterminée, mais également sur le mentorat et la formation afin d'améliorer le maintien en poste, la pleine participation et les possibilités de carrière des membres des groupes visés. Souvent, ces personnes se sont vues intégrées dans des groupes fonctionnels caractérisés par une sous-représentation des membres des groupes désignés, tels que les PE (administration du personnel) et les SI (soutien des sciences sociales) (Québec – Code de projet (CP) CP276 et CP204).

Apprentissage continu

Le rapport du sous-comité du CHF sur l'apprentissage présentait les six attributs d'une « organisation axée sur l'apprentissage », qui consistent notamment à valoriser les employés et la diversité, à promouvoir et intégrer l'apprentissage aux pratiques de gestion. Près de treize pour cent (12,6 p. 100) des projets du Fonds du partenariat (soit 482 142 $) ont été consacrés à l'apprentissage. Ces 14 projets ont couvert des thèmes allant de la formation et du perfectionnement de membres des minorités visibles afin de faire partie de jurys (CSO-CP269 ; Ouest-CP236), à un guide de formation visant à procurer aux gestionnaires des outils plus efficaces pour le recrutement, le maintien en poste et la promotion des membres des groupes visés par la politique (RCNEO-CP220) en passant par une série complète de modules de formation destinés à promouvoir l'intégration des employés handicapés et l'aménagement du lieu de travail (RCNEO-CP234). Les résultats se démontrent notamment par : un plus grand nombre de membres qualifiés des minorités visibles dans les jurys, des gestionnaires plus confiants et capables d'embaucher et de maintenir en poste des membres des groupes visés par l'équité en emploi et un aménagement plus efficace pour les personnes handicapées.

Mieux-être en milieu de travail

Dans le rapport du CHF sur le mieux-être en milieu de travail, on citait le perfectionnement de carrière et l'apprentissage parmi les quatre principales activités devant être traitées immédiatement. Le Fonds du partenariat a mis en œuvre dix projets de perfectionnement professionnel représentant 15 p. 100 (572 512 $) des fonds dépensés, notamment :

- un programme interministériel et décentralisé de mentorat pour les employés du secteur des sciences et de la technologie (RCNEO-CP229) qui comprend une composante d'approche pour les membres des groupes désignés de ce secteur. Parmi les résultats escomptés, citons le maintien en poste des membres des groupes désignés occupant des postes dans ce groupe et des nouvelles recrues pour une période minimale de deux ans;
- un programme de préparation à l'emploi des SI, partenariat entre Industrie Canada et l'Université d'Ottawa (RCNEO-CP207), visant à procurer des possibilités de perfectionnement et de changement durable de carrière aux employés exceptionnels des groupes administratifs et de soutien. Grâce à cette initiative, 17 participants au programme ont réussi à obtenir des postes SI-01 par voie de concours public;
- un programme de formation (perfectionnement) en gestion, de trois à cinq ans, pour les Autochtones (PC-CP251) à l'intérieur d'un cadre permettant aux ministères de former des employés autochtones de façon à ce qu'ils puissent accéder à des postes de gestionnaires à l'aide du mécanisme de préqualification du Programme de Stagiaire en Gestion (PSG).

Près de trente sept pour cent des projets (1 399 042 $) soit 36,6 p. 100 ont couvert plus d'un thème. Le programme « *La force dans la diversité* » (ATL-CP219) a combiné les objectifs de représentation et de transition en créant une réserve de candidats visés par l'ÉE pour les affectations de perfectionnement dans l'ensemble des ministères de la Nouvelle-Écosse. Le soutien au perfectionnement professionnel dans le cadre des affectations était assuré par l'orientation, le mentorat et l'apprentissage. Un des projets de la (RCNEO-CP264) était axé sur l'apprentissage, l'accroissement de la capacité ÉE et le perfectionnement professionnel. L'activité reposait sur la collaboration de cinq ministères en vue de créer un centre professionnel commun comportant des ressources pour l'encadrement et le perfectionnement, et portant une attention particulière aux membres des minorités visibles et aux personnes handicapées. Le centre ainsi créé offre une gamme complète de services ayant la capacité de desservir efficacement les membres des groupes désignés. Les réalités régionales, telles que la taille et le nombre de ministères fédéraux, les priorités, les ressources existantes et les économies d'échelle, ont permis de combiner de façon pratique et efficace plusieurs thèmes et groupes désignés.

Perspective régionale

Un pourcentage important de projets englobait plus d'un thème tandis qu'une majorité des projets, soit 34,1 p. 100 d'entre eux (1 300 981 $), s'adressaient aux quatre groupes désignés. On a relevé un certain nombre de problèmes communs à tous les groupes, tels que le manque de prise de conscience, les stéréotypes, l'absence de modèles et de mentors, la diversité au sein de chaque groupe désigné et le double obstacle (le fait d'appartenir à plus d'un groupe désigné – autre que les femmes). Il est pratique de traiter, dans la mesure du possible, les problèmes communs, tout en gardant à l'esprit les défis particuliers auxquels les membres de chaque groupe sont confrontés. Les projets, tels que le Salon de l'emploi (RCNEO-CP301), l'orientation de carrière et le mentorat (CSO-CP191), les outils des gestionnaires (Ouest-CP303), les programmes de transition (CSO-CP190), et les programmes visant à réduire les obstacles dans les mécanismes d'évaluation, d'embauche et de promotion (QC-CP294) sont bénéfiques pour tous les groupes.

Étant donné que chaque région possède des priorités différentes, cela se reflète aussi dans le choix de projets. Plus de la moitié des projets des régions de l'Ouest et de l'Atlantique s'adressent aux membres des quatre groupes désignés. 51 p. 100 des projets du centre des Prairies (CP) visent à traiter les problèmes touchant les Autochtones. La région du Centre et du sud de l'Ontario (CSO) et le Québec ont mis l'accent sur les projets destinés à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les membres des minorités visibles (54 p. 100 et 34 p. 100 des projets respectivement). La Région de la capitale nationale et de l'est ontarien (RCNEO) a obtenu le pourcentage le plus important de participation à des projets s'adressant à des personnes handicapées (26 p. 100)[13].

Afin de mettre en œuvre le Fonds du partenariat, chaque bureau régional a élargi ses réseaux et sa capacité de diffusion au sein des ministères fédéraux ainsi qu'au niveau provincial et dans les secteurs privés, bénévole et universitaire. Les bureaux ont collaboré de façon créative avec leurs partenaires afin de déterminer les obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés, et ils ont mis sur pied des projets durables répondant à leurs objectifs régionaux. Étant donné que les exigences

[13] Il est important de se rappeler que ces pourcentages ne tiennent pas compte des projets destinés à l'ensemble des quatre groupes visés par l'équité. Il s'agit des projets axés «exclusivement» sur un des quatre groupes.

de financement comprenaient des partenariats obligatoires et une participation minimale au financement de 50 p. 100 de la part des partenaires, les caractéristiques d'une «organisation axée sur l'apprentissage», tels que l'horizontalité, la créativité, la souplesse et l'adaptabilité, sont devenues les marques de commerce de bon nombre de pratiques exemplaires du Fonds du partenariat.

« Une nouvelle main-d'œuvre à la hauteur » (Ouest-CP303) est un partenariat entre les ministères et organismes fédéraux, des organismes sans but lucratif et le secteur privé. Le projet de mentorat *« Explorer votre potentiel »* (ATL-CP222) est le fruit des efforts conjugués de 14 ministères et organismes de quatre provinces. Les ministères se sont associés à des conseils fédéraux (CP-CP251), des organisations autochtones (ATL-CP232), des universités (RCNEO-CP207 et Ouest-CP298) et des organismes provinciaux (CSO-CP268). Grâce à cette diversité d'options, les connaissances et les pratiques sont applicables à grande échelle et adaptables à l'infini.

Responsabilisation

La gestion axée sur les résultats est dorénavant entrée dans les mœurs dans la fonction publique fédérale. Le Cadre des responsabilités et des rapports d'évaluation axé sur le rendement du PMPÉE est mentionné comme un modèle du genre. Après presque quatre ans, il est possible de voir comment fonctionne le processus – on est passé d'une description «abstraite» des objectifs globaux et des résultats à la «réalité» des résultats des projets au niveau régional.

L'objectif du projet *« Une nouvelle main-d'œuvre à la hauteur »* (Edmonton, Ouest-CP303) consistait à éliminer les obstacles dans la sélection et l'embauche de personnes handicapées. L'activité portait sur la conception et la production d'un film vidéo et d'un disque compact destiné aux gestionnaires. Parmi les résultats obtenus, les gestionnaires emploient plus de personnes handicapées, ils ont pris conscience de la valeur de ce bassin d'employés potentiels et ils possèdent une meilleure compréhension des méthodes d'entrevue et d'embauche pour ce groupe. Les résultats à court terme seront mesurés par la rétroaction des sociétés, des PME, des organismes communautaires et des employés sur les changements apportés aux pratiques d'embauche et d'emploi.

Catherine Kanani

Conseillère en ressources humaines

« Je trouve cela formidable de me voir offrir une telle occasion d'emploi et d'apprentissage. »

Les groupes visés par l'ÉE représentent 3,5 p. 100 de l'effectif des PE en Ontario, avec une disponibilité sur le marché du travail de 13 p. 100. Le programme de perfectionnement des PE (CSO-CP198) a été conçu en vue d'accroître à la fois la représentation des membres des groupes désignés, et la compréhension et mise en œuvre de programmes de promotion de la diversité dans la gestion des ressources humaines (RH) au sein de trois ministères. L'activité était simple : embaucher huit candidats visés par l'ÉE qui avaient été retenus lors de la campagne de recrutement post-secondaire, pour une durée indéterminée, et leur procurer une formation tout en leur permettant d'acquérir de l'expérience pendant une année. Il s'ensuit que l'on obtient ainsi huit membres qualifiés et adéquatement formés des groupes désignés, possédant des connaissances spécialisées dans la gestion et la promotion de programmes de la diversité, qui viennent s'intégrer à la collectivité des RH. Les

résultats seront mesurés par le nombre de personnes nommées au niveau PE-03 à la fin du programme ainsi que par les évaluations remises par les gestionnaires et les participants. Cela correspond tout à fait à l'objectif du PMPÉE consistant à accroître la présence des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés.

Ces deux exemples montrent comment la responsabilisation et l'utilisation des indicateurs de rendement permettent de ramener les objectifs déterminants axés sur les résultats au niveau du projet.

Rapport coût – avantage

Barbara Eddy

Parmi les avantages d'un programme qui exige que les ministères contribuent de façon importante au projet, citons : l'effet de levier des fonds du programme, la participation accrue des partenaires et une plus grande probabilité de maintien des effets à long terme. Sur les 69 projets du Fonds du partenariat, 25 seront prolongés de 2000-2001 à 2001-2002 et 50 sont des projets mis en œuvre au cours d'exercices précédents[14]. Plusieurs projets ont débuté en 1999-2000 sans aucun financement du PMPÉE pour être ensuite financés en 2000-2001. D'autres se poursuivront au-delà de l'exercice, étant entièrement pris en charge par les ministères et pleinement intégrés à leurs plans d'activités et de ressources humaines.

Le projet « *Force dans la diversité* » (ATL-CP219) a représenté un investissement d'une valeur totale de 940 000 $. La contribution du Fonds du partenariat était de 100 000 $. Le projet « *Jeunes reporteurs – Minorités visibles* » (QC-CP217) a reçu 6 000 $ du Fonds et 178 000 $ des ministères. La valeur totale du projet « *Représentation dans les jurys* » (Ouest-CP236) s'élevait à 89 000 $, le Fonds du partenariat ayant contribué un montant de 2 000 $. La capacité d'optimiser ainsi les fonds représente l'un des principaux avantages de la composante du Fonds du partenariat en ce qui concerne l'efficience.

Regard vers l'avenir

Maintenant que le Fonds du partenariat entame sa quatrième et dernière année, il est clair que ce modèle de programme à vocation régionale utilisant des indicateurs de rendement axés sur les résultats, et exigeant des partenariats diversifiés avec engagement monétaire, possède un énorme potentiel. Avec le changement d'orientation de la fonction publique des « projets-pilotes » vers la modification de la culture organisationnelle, de façon à prendre le virage vers une «organisation axée sur l'apprentissage», il sera crucial d'adapter les pratiques exemplaires de façon créative et appropriée. Le Fonds du partenariat laissera donc un héritage ayant le potentiel de contribuer de façon importante à la priorité gouvernementale qu'est la création d'une fonction publique inclusive et dynamique reflétant la diversité de la société canadienne qu'elle sert.

[14] Pour plus de précisions, voir section 4 – Partie I ou II, tableau 4.3.

3.3 Bureau des services de perfectionnement de carrières – ÉE (BSPCÉE)

Administré par la Commission de la fonction publique au nom du SCT, le BSPCÉE est responsable de trois domaines : le cours d'orientation professionnelle en ÉE, le Centre d'excellence et le transfert des connaissances. Au début de son mandat en 1998, le BSPCÉE est passé du modèle du Programme d'initiatives de mesures spéciales (PIMS) axé sur l'orientation individuelle des membres des groupes d'ÉE à un modèle visant à apporter de l'aide et dispenser des conseils aux conseillers d'orientation professionnelle dans les ministères et dans les régions. En raison de la rétroaction des clients et des changements survenus au cours des trois dernières années et demie dans les priorités gouvernementales, le Bureau offre désormais des conseils et des ressources portant sur tous les aspects du perfectionnement de carrière (mentorat, apprentissage, encadrement, orientation, etc.) et ce, non seulement au personnel des ressources humaines, mais aussi aux gestionnaires.

Cours d'orientation professionnelle en ÉE

Ce cours d'orientation professionnelle, considéré du niveau de la maîtrise, a été décrit en détails dans le premier rapport annuel sur le PMPÉE (1998-2000). Au cours des 12 derniers mois, le cours a été offert, pour la septième fois, à 25 fonctionnaires, ce qui porte le nombre total d'individus formés à 140. Les évaluations sont uniformes : 93 p. 100 des participants ont indiqué qu'ils pensaient pouvoir utiliser les connaissances et les compétences acquises. Parmi les commentaires recueillis, on peut citer : [trad.] «Bien qu'il se spécialise dans l'orientation professionnelle, le cours m'a transmis des renseignements précieux que je peux utiliser dans le cadre de mon travail avec les ministères, mes collègues et la direction. » – « La séance était très interactive, informative et intéressante… c'était le meilleur cours que j'aie suivi sur l'équité en matière d'emploi. Les liens établis avec l'université et le perfectionnement qui en découle sont très importants et confèrent davantage de crédibilité au travail que nous faisons. »

Il n'a pas été nécessaire de faire de la publicité pour ce cours. En tout, 17 fonctionnaires se sont déjà inscrits sur une liste d'attente en prévision du huitième cours. Malheureusement, le BSPCÉE n'ayant reçu aucun fonds pour dispenser à nouveau ce cours, il faudra par conséquent identifier une source alternative de financement.

Cette formation est désormais offerte, en partie ou au complet, dans 15 universités et collèges. Adapté de manière à se concentrer spécialement sur les questions autochtones à l'Aurora College de Yellowknife, ce cours fait partie du programme de maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que du programme de maîtrise en administration publique pour étudiants adultes (MAP – Gestion (MPA-Management)) de l'Université de Dalhousie. Les évaluations de cours remplies par les étudiants ont de façon uniforme accordé une note élevée au cours.

À la suite de l'inclusion du cours dans le programme de MAP – Gestion de Dalhousie, un partenariat a été mis sur pied entre le BSPCÉE, le Fonds d'intervention du PMPÉE, deux universités (Dalhousie et Moncton) et le ministère de la Défense nationale en vue de créer une « MAP en diversité ». Ce programme sera offert à tous les fonctionnaires canadiens à partir de septembre 2001, par le biais du télé-enseignement. Les diplômés

auront acquis les compétences et les connaissances qui leur permettront de gérer des effectifs diversifiés et contribuer au perfectionnement de leurs employés au sein d'un organisme axé sur l'apprentissage.

Centre d'excellence

Au cœur du Centre d'excellence, on retrouve la collection sur la diversité, située à la bibliothèque de la CFP. Cette collection renferme plus de 3 000 livres, vidéos, cédéroms et sources de recherche portant sur des sujets très variés, dont le leadership et la diversité, la gestion de la diversité, l'orientation en matière de multiculturalisme, le mentorat, l'encadrement, les communications au sein d'une main-d'œuvre diversifiée, des romans rédigés par des membres provenant des quatre groupes d'équité et des données de base sur les quatre groupes désignés. Depuis que la collection a été mise sur pied, les gestionnaires, le personnel des RH et tous les fonctionnaires intéressés peuvent facilement la consulter. Le nombre des personnes faisant appel à ce service augmente de façon constante et plus de la moitié des prêts de la bibliothèque de la CFP sont issus de la collection. Les régions et les ministères ont également recours à cette ressource dans le cadre de l'élaboration de cours ou d'ateliers, ou pour organiser des événements spéciaux.

Transfert des connaissances

Le transfert des connaissances aux conseillers, au personnel des RH et aux gestionnaires se poursuit par le biais de consultations individuelles, de soutien en matière de réseautage et d'événements d'apprentissage. L'exemple qui suit sert à illustrer comment une séance informative d'apprentissage peut déboucher sur des résultats importants.

En mars 2001, le BSPCÉE a offert aux conseillers un atelier d'une journée qui examinait les stratégies permettant d'apporter un soutien en matière de perfectionnement professionnel à des personnes atteintes de surdité ou d'une déficience auditive. L'atelier a été organisé par un professeur de l'Université McGill et a donné naissance aux initiatives ministérielles suivantes :

- la création d'un centre d'expertise pour étudier tout spécialement les problèmes de surdité et de déficience auditive des employés;
- l'invitation d'une personne ayant participé à la séance pilote (et possédant une expérience en matière de surdité) à prodiguer aux gestionnaires des conseils en matière de surdité;
- l'élaboration d'une proposition visant à accroître la capacité des ministères à apporter un soutien adéquat aux employés atteints de surdité ou d'une déficience auditive; il reste à obtenir des fonds auprès des ministères et des programmes d'ÉE;
- le recrutement, pour l'été, d'un étudiant sourd inscrit à un programme d'enseignement coopératif;
- l'intérêt exprimé par un ministère pour la mise en œuvre d'un projet visant à recruter des employés atteints de surdité ou d'une déficience auditive à l'aide de ressources provenant de l'atelier; et
- la création de plans de référence aux ressources de l'atelier en tant que support pour les gestionnaires.

Un deuxième atelier a été organisé en mai 2001 et une session française est prévue pour juin 2001.

Regard vers l'avenir

La fonction publique est déterminée à devenir une organisation axée sur l'apprentissage et caractérisée par la souplesse, l'adaptabilité, l'horizontalité et la diversité que cela implique. Pour atteindre cet objectif, il faut insister sur ce point essentiel qu'est le perfectionnement professionnel. Les activités du BSPCÉE ont influencé la capacité de centaines de personnes à fournir des occasions de perfectionnement professionnel efficaces et appropriées à des membres des groupes désignés. Son prochain défi consistera à faire fond sur les leçons tirées, à renforcer les ressources et les connaissances amassées et à travailler de concert avec les ministères en vue d'intégrer ces connaissances de manière stratégique aux plans de RH ministériels. Le BSPCÉE doit être prêt à fournir aux ministères et aux régions les connaissances requises pour planifier et mettre en œuvre des initiatives de perfectionnement professionnel efficaces et d'envergure ministérielle, notamment pour les membres des groupes d'ÉE, et ainsi, provoquer les changements structurels et culturels qui nous permettront d'atteindre des «millions» de personnes.

3.4 Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées (CRPH)

Une des quatre composantes du PMPÉE, le Centre de ressources adaptées administré par la Commission de la fonction publique au nom du SCT, sert l'ensemble de la fonction publique. Le Centre maintient depuis plus d'un an une augmentation au niveau de sa popularité et des services offerts, dans les limites de ses ressources humaines et financières.

Le Centre effectue approximativement 20 démonstrations par mois. Ses installations ont été conçues pour répondre aux différents besoins des personnes handicapées et comprennent une section consacrée à la vision, à l'audition et à la mobilité/coordination. L'aide et les conseils offerts par le Centre démystifient et sensibilisent les gestionnaires, les spécialistes des ressources humaines et les informaticiens en ce qui a trait aux aménagements nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Surtout, après avoir assisté à une démonstration, les bénéficiaires nous répètent à maintes reprises avoir retrouvé espoir.

Le Centre est doté de la technologie d'adaptation la plus récente et d'une installation de vidéoconférence. Il est souhaitable d'ailleurs d'augmenter l'utilisation de ce mode de communication, surtout avec les régions. Grâce à cette technologie, le Centre parviendra à rejoindre un plus grand bassin d'employés et d'employeurs pour augmenter leurs connaissances quant aux besoins d'aménagement des personnes handicapées.

Le Centre répond à environ 35 demandes de prêt par mois. Grâce aux conseils, à l'équipement et aux logiciels spécialisés, les bénéficiaires peuvent enfin travailler selon leur plein potentiel. Le Centre reçoit plus de 400 appels[15] par mois. Le personnel s'efforce de dresser un portrait réaliste, démontrant que malgré les limites des personnes handicapées, divers outils existent pour que celles-ci puissent accomplir pleinement leurs tâches sans barrières inutiles.

[15] Il s'agit de demandes de renseignements au sujet de prêts, de conseils généraux ou de suivis.

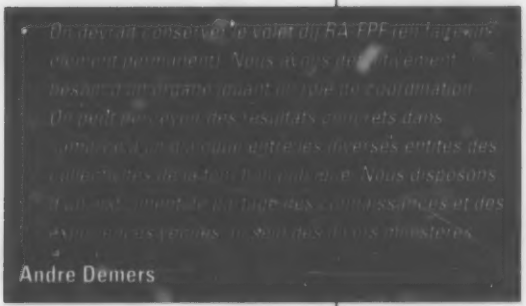
Voici quelques exemples d'outils offerts :

- les personnes ayant une mobilité restreinte au niveau des avant-bras trouvent que l'utilisation du clavier d'ordinateur est laborieuse. Elles se sentent souvent dépassées et ne peuvent concevoir qu'elles ne pourront plus utiliser l'ordinateur comme outil de travail. Mais le système de reconnaissance vocale est un outil remarquable leur permettant de surmonter cet obstacle.
- autre exemple, les personnes ayant une déficience visuelle se sentent souvent démunies car elles pensent ne plus pouvoir lire ce qui s'affiche sur leurs écrans. Or, même si elles ont la vue faible, elles ont maintenant la possibilité d'utiliser la vision qui leur reste grâce aux logiciels de conversion en gros caractères, à la télévisionneuse et aux appareils de synthèse vocale.

Le Centre collabore aussi avec divers partenaires cherchant sans cesse à améliorer l'accessibilité aux personnes handicapées. Le Centre se veut pro-actif, toujours à la recherche de moyens d'être plus efficace, tout en tirant un maximum des ressources existantes. Le Centre démontre qu'il est possible d'offrir un milieu de travail ouvert à tous en travaillant de concert, en faisant preuve de sensibilité et d'ouverture d'esprit et en utilisant les technologies appropriées.

3.5 Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF)

Le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF) est un projet pilote financé par le PMPÉE et géré par la Division de l'équité en emploi du SCT. Cette initiative repose sur l'approche du guichet unique. En plus de venir en aide aux employés handicapés, le RA-FPF aide les gestionnaires, les superviseurs, les coordonnateurs de l'ÉE, les spécialistes des télécommunications, les techniciens et autres intervenants en leur fournissant de l'information sur les politiques et des conseils sur l'aménagement et en les aiguillant vers les programmes et les services offerts par ses nombreux partenaires (par ex. le Centre de ressources pour les personnes handicapées, autres centres ministériels de technologie et organismes communautaires) traitant de questions afférentes aux aménagements pour les personnes handicapées.



De manière à mieux analyser les tendances en matière d'aménagement, à offrir des services coordonnés à ses clients et à les aiguiller vers ses partenaires, le RA-FPF a élaboré et mis en œuvre deux bases de données. L'une d'entre elles sert à effectuer un suivi des différents types d'aménagements et des demandes d'information des clients; l'autre sert à répertorier les produits de commercialisation du RA-FPF, notamment le guide *Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés* et la brochure du RA-FPF. Ces mécanismes de suivi permettent à la Division de l'équité en emploi du SCT de prodiguer aux gestionnaires, à l'intérieur de délais critiques, des conseils sur les problèmes en matière d'aménagement auxquels sont confrontés les gestionnaires et les employés handicapés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

En 2000-2001, le RA-FPF a organisé des réunions trimestrielles des partenaires du RA-FPF. Ces réunions qui ont été couronnées de succès et ont servi de forum pour le partage d'information entre les intervenants multidisciplinaires leur ont permis de partager des renseignements, d'échanger des idées et des renseignements sur les initiatives ministérielles du RA-FPF et sur l'orientation du SCT. Ces réunions trimestrielles se sont avérées très efficaces, dans la mesure où elles ont permis aux partenaires de se familiariser avec les besoins des personnes handicapées et avec les divers programmes et services offerts par l'entremise du réseau pour répondre aux besoins des employés handicapés en matière d'aménagement du milieu de travail. On estime qu'en formant et en sensibilisant les gens aux problèmes auxquels sont confrontées les personnes handicapées et à leurs solutions potentielles, on contribuera à l'élimination des obstacles relevant des attitudes et on favorisera le recrutement et le maintien en fonction des personnes handicapées.

En vue de faciliter l'accès des clients aux politiques, aux publications et aux initiatives en matière d'aménagement, le RA-FPF a conçu une page Web[16] contenant des liens directs de renvoi à plusieurs organismes partenaires : le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées de la CFP; le Bureau d'industrie des appareils et accessoires fonctionnels d'Industrie Canada; le Bureau de la condition des personnes handicapées de Développement des ressources humaines Canada; et le « *Programme de formation de techniciens en technologies informatiques adaptées* » *d'Environnement Canada.*

Le RA-FPF a également joué un rôle clé pour faire en sorte que les projets approuvés au titre du Fonds d'intervention soient pertinents et qu'ils cadrent avec la stratégie générale du RA-FPF visant à promouvoir la condition des personnes handicapées, en prodiguant des conseils et des directives aux intervenants pour élaborer des propositions de projets concernant les personnes handicapées. En outre, il a permis de mettre sur pied plusieurs initiatives de commercialisation et de promotion axées sur les personnes handicapées et sur la question d'aménagement. Grâce à des produits durables concernant les handicaps (p. ex. : *le Programme de formation pour techniciens en technologie informatique adaptative, les Trousses de biens et de services accessibles et le Guide à l'intention des gestionnaires pour la production de documents en formats alternatifs et/ou substituts),* les gestionnaires et les collègues des employés handicapés pourront créer un lieu de travail de choix pour les personnes handicapées. Par exemple, des techniciens recevront une formation en technologies adaptées, les outils de travail seront disponibles en braille, en gros caractères et autres médias substituts et les gestionnaires pourront prendre des décisions éclairées en matière d'accessibilité et d'inclusivité lorsqu'ils achèteront des produits et des outils de travail à l'intention de leurs employés.

[16] http://authoring.publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee/francais/amenagement/amenagement.html

4. Données statistiques – Partie I (Description narrative)

4.1 Faits saillants

Soucieux d'assurer une plus grande accessibilité et une compréhension plus aisée des tableaux et des graphiques, nous vous présentons la description allégée des données statistiques de la Partie II du présent chapitre qui souligne les faits saillants du Programme pour l'exercice 2000-2001. Vous y retrouverez la répartition des projets et des dépenses pour l'ensemble du Programme et pour chacune de ses composantes, ainsi que la répartition des projets par groupe désigné, par thème ainsi que par région.

En 2000-2001, **87 projets** du PMPÉE étaient en cours :

18 (20,7 p. 100) ont été financés par le Fonds d'intervention (SCT).

69 (79,3 p. 100) ont été financés par le Fonds du partenariat (CFP).

En date de mars 2001, le PMPÉE a financé 158 projets depuis le début du Programme.

La nature et les objectifs de plusieurs initiatives du PMPÉE n'étant pas statiques mais couvrant parfois plus d'un exercice financier, les deux prochains tableaux présentent la répartition des projets financés par les deux fonds selon les différents exercices.

4.2 Répartition des projets du Fonds d'intervention Octobre 1998 à mars 2002

La description qui suit présente la répartition des projets du Fonds d'intervention d'un exercice financier à l'autre. Il importe de noter que le PMPÉE couvre quatre (4) exercices financiers : nous y référerons selon qu'il s'agit de la première, deuxième, troisième ou quatrième année du Programme. À ce jour le Fonds d'intervention a financé un total de 37 projets.

- Huit (8) projets ont été financés au cours de la première année du Programme, soit l'exercice 1998-1999. Cinq (5) de ces huit (8) projets ne couvrent que cet exercice. Les trois (3) autres projets couvrent aussi la deuxième année du Programme, soit l'exercice 1999-2000.
- Onze (11) projets ont démarré au cours de la deuxième année du Programme, soit l'exercice 1999-2000. Huit (8) de ces 11 projets ne couvrent que cet exercice. Un (1) projet se poursuit durant l'exercice 2000-2001, tandis que les deux (2) autres se prolongent jusqu'à la fin de l'exercice 2001-2002. Le nombre total de projets en cours pour la deuxième année du Programme totalise 14.
- Quinze (15) projets ont débuté au cours de la troisième année du Programme, soit l'exercice 2000-2001. Six (6) de ces 15 projets ne couvrent que cet exercice, tandis que les neuf (9) autres projets se poursuivent jusqu'à la fin de l'exercice 2001-2002. Le nombre total des projets en cours pour la troisième année du Programme se chiffre à 18.

- Trois (3) projets (nombre de projets prévus pour 2001-2002) ont démarré au cours de la quatrième et dernière année du Programme, soit l'exercice 2001-2002. Le nombre total des projets en cours pour la quatrième année du Programme est de 14.

4.3 Répartition des projets du Fonds du partenariat Octobre 1998 à mars 2002

La description qui suit présente la répartition des projets du Fonds du partenariat d'un exercice financier à l'autre. Il importe de noter que le PMPÉE couvre quatre (4) exercices financiers : nous y référerons selon qu'il s'agit de la première, deuxième, troisième ou quatrième année du Programme. À ce jour le Fonds du partenariat a financé un total de 121 projets.

- Neuf (9) projets ont démarré au cours de la première année du Programme, soit l'exercice 1998-1999. Deux (2) de ces neuf (9) projets se poursuivent durant la deuxième année du Programme, soit l'exercice 1999-2000 et un troisième projet couvre l'ensemble des quatre années du Programme, soit de 1998 à 2002.
- Soixante-sept (67) projets ont démarré au cours de la deuxième année du Programme, soit l'exercice 1999-2000. Dix-huit (18) de ces 67 projets ne couvrent que cet exercice. Trente-cinq (35) projets se prolongent durant l'exercice 2000-2001, tandis que 14 autres projets se poursuivent jusqu'à la fin de l'exercice 2001-2002. Le nombre total des projets en cours pour la deuxième année du Programme est de 70.
- Dix-neuf (19) projets ont démarré au cours de la troisième année du Programme, soit l'exercice 2000-2001. Neuf (9) de ces 19 projets ne couvrent que cet exercice, tandis que dix (10) projets se poursuivent durant l'exercice 2001-2002. Le nombre total des projets en cours pour la troisième année du Programme totalise 69.
- Vingt-six (26) projets (nombre de projets prévus pour l'exercice 2001-2002) ont démarré au cours de la quatrième et dernière année du Programme. À ce jour, le nombre total des projets prévus pour la quatrième année du Programme est de 51.

4.4 Fonds d'intervention et Fonds du partenariat Projets par groupe désigné, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des projets, Fonds d'intervention et Fonds du partenariat confondus, par groupe désigné. Les pourcentages sont obtenus sur un total de 87 projets.

- 3 projets ou 3,5 p. 100 de l'ensemble des projets pour les femmes.
- 14 ou 16,1 p. 100 pour les Autochtones.
- 15 ou 17,2 p. 100 pour les personnes handicapées.
- 10 ou 11,5 p. 100 pour les minorités visibles.

- 4 ou 4,6 p. 100 s'adressent à des groupes multiples ou portent sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.
- 36 ou 41,4 p. 100 pour tous les groupes désignés.
- Finalement 5 projets ou 5,7 p. 100 portent sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi.

4.5 Données financières sur les dépenses réelles

4.5a Composantes du PMPÉE, dépenses réelles, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des dépenses pour chacune des composantes du PMPÉE. Les pourcentages sont obtenus sur le total des dépenses, soit 9 343 993 $.

- Fonds d'intervention (SCT) : 2 143 647 $ ou 22,9 p. 100
- Fonds du partenariat (CFP) : 3 818 033 $ ou 40,9 p. 100.
- Groupe du PMPÉE (SCT) : 604 255 $ ou 6,5 p. 100.
- Opération du Fonds du partenariat (CFP) : 1 430 724 $ ou 15,3 p. 100.
- Centre de ressources pour personnes handicapées (CFP) : 554 095 $ ou 5,9 p. 100.
- Bureau des services de perfectionnement de carrières (CFP) : 643 725 $ ou 6,9 p. 100.
- Réseau d'aménagement pour employés handicapés (SCT) : 149 514 $ ou 1,6 p. 100.

4.5b Projets du Fonds d'intervention Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des dépenses du Fonds d'intervention par groupe désigné. Les pourcentages sont obtenus sur le total des dépenses, soit 2 143 646,65 $

- Aucun projet n'est destiné exclusivement aux femmes. Toutefois, la plupart des participants au programme d'accès au Groupe Gestion des systèmes d'ordinateur, projet pour tous les groupes désignés, sont des femmes.
- Autochtones : 90 000 $ ou 4,2 p. 100.
- Personnes handicapées : 785 408,81 $ ou 36,7 p. 100.
- Minorités visibles : 23 453,84 $ ou 1,1 p. 100.
- Tous les groupes désignés : 900 893 $ ou 42,0 p. 100.
- Projets portant sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi : 283 437 $ ou 13,2 p. 100.
- Il importe de noter qu'un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds d'intervention a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 % pour les locaux, soit 60 454 $ ou 2,8 p. 100.

4.5c Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des dépenses du Fonds du partenariat par groupe désigné. Les pourcentages sont obtenus sur le total des dépenses, soit 3 818 034 $.

- Femmes : 231 964 $ ou 6,1 p. 100.
- Autochtones : 797 272 $ ou 20,9 p. 100.
- Personnes handicapées : 345 198 $ ou 9,0 p. 100.
- Minorités visibles : 674 138 $ ou 17,7 p. 100.
- Groupes multiples ou projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus : 203 257 $ ou 5,3 p. 100.
- Tous les groupes désignés : 1 300 981 $ ou 34,1 p. 100.
- Il importe de noter qu'un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 % pour les locaux, soit 265 224 $ ou 6,9 p. 100.

4.5d Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par région, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des dépenses du Fonds du partenariat par région. Les pourcentages sont obtenus sur le total des dépenses, soit 3 818 034 $.

- Atlantique : 477 330 $ ou 12,5 p. 100.
- Québec : 634 993 $ ou 16,6 p. 100.
- Région de la capitale nationale et l'est de l'Ontario : 636 756 $ ou 16,7 p. 100.
- Centre et sud de l'Ontario : 738 699 $ ou 20,5 p. 100.
- Prairies centrales : 446 131 $ ou 11,7 p. 100.
- Ouest : 573 901 $ ou 15,0 p. 100.
- Il importe de noter qu'un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 % pour les locaux, soit 265 224 $ ou 7,0 p. 100.

4.6 Fonds d'intervention
Projets par groupe désigné, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des projets du Fonds d'intervention par groupe désigné. Les pourcentages sont obtenus sur un total de 18 projets.

- Aucun projet n'est destiné exclusivement aux femmes. Toutefois, la plupart des participants au programme d'accès au Groupe Gestion des systèmes d'ordinateur, projet pour tous les groupes désignés, sont des femmes.
- Autochtones : 1 projet ou 5,5 p. 100.
- Personnes handicapées : 6 ou 33,3 p. 100.
- Minorités visibles : 1 ou 5,6 p. 100.
- Tous les groupes désignés : 5 ou 27,8 p. 100.
- Projets portant sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi : 5 ou 27,8 p. 100.

4.7 Fonds du partenariat
Projets par groupe désigné, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des projets du Fonds du partenariat par groupe désigné. Les pourcentages sont obtenus sur un total de 69 projets.

- Femmes : 3 projets ou 4,3 p. 100.
- Autochtones : 13 ou 18,8 p. 100.
- Personnes handicapées : 9 ou 13,1 p. 100.
- Minorités visibles : 9 ou 13,1 p. 100.
- Groupes multiples ou projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus : 4 ou 5,8 p. 100.
- Tous les groupes désignés : 31 ou 44,9 p. 100.

4.8 Fonds d'intervention
Projets par thème, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des projets du Fonds d'intervention selon le thème. Les pourcentages sont obtenus sur un total de 18 projets.

- Recrutement et représentation : 4 projets ou 22,2 p. 100.
- Maintien en poste et milieu de travail positif : 4 ou 22,2 p. 100.
- Perfectionnement professionnel : 2 ou 11,1 p. 100.
- Apprentissage et accroissement de la capacité d'équité en emploi : 6 ou 33,4 p. 100.
- Thèmes multiples ou projets portant sur des questions correspondant à deux thèmes ou plus : 2 ou 11,1 p. 100.

4.9 Fonds du partenariat
Projets par thème, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des projets du Fonds du partenariat selon le thème. Les pourcentages sont obtenus sur un total de 69 projets.

- Recrutement et représentation : 14 projets ou 20,3 p. 100.
- Maintien en poste et milieu de travail positif : 2 ou 2,9 p. 100.
- Perfectionnement professionnel : 11 ou 15,9 p. 100.
- Apprentissage et accroissement de la capacité d'équité en emploi : 14 ou 20,3 p. 100.
- Thèmes multiples ou projets portant sur des questions correspondant à deux thèmes ou plus : 28 ou 40,6 p. 100.

4.10 Fonds du partenariat
Projets par région, 2000-2001

La description qui suit présente la répartition des projets du Fonds du partenariat selon la région. Les pourcentages sont obtenus sur un total de 69 projets.

- Atlantique : 7 projets ou 10,1 p. 100.
- Québec : 11 ou 16,0 p. 100.
- Région de la capitale nationale et l'est de l'Ontario : 12 ou 17,4 p. 100.
- Centre et sud de l'Ontario : 13 ou 18,8 p. 100.
- Prairies centrales : 11 ou 16,0 p. 100.
- Ouest : 15 ou 21,7 p. 100.

4. Données statistiques – Partie II

4.1 Faits saillants

Les données présentées dans ce chapitre sous forme de tableaux et de graphiques soulignent les faits saillants pour l'exercice financier 2000-2001. Vous y retrouverez la répartition des projets et des dépenses pour l'ensemble du Programme et pour chacune des composantes, ainsi que la représentation des projets par groupe désigné, par thème ainsi que par région.

87 projets du PMPÉE étaient en cours :

18 (20,7 p. 100) ont été financés par le Fonds d'intervention (SCT).

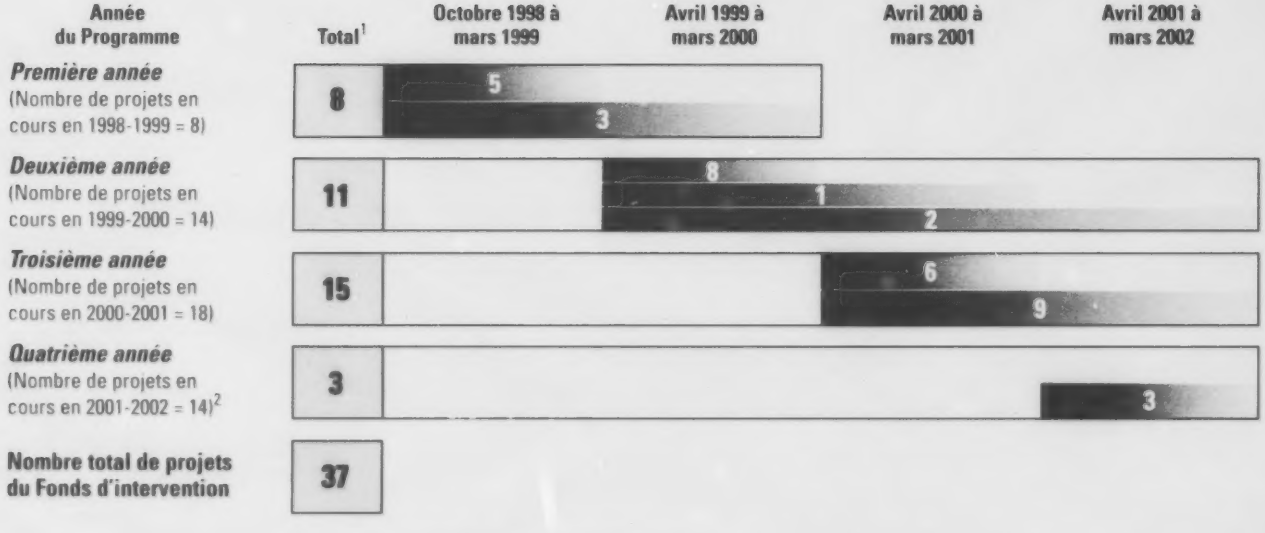
69 (79,3 p. 100) ont été financés par le Fonds du partenariat (CFP).

En date de mars 2001, le PMPÉE a financé 129 projets.

La nature et les objectifs de plusieurs initiatives du PMPÉE n'étant pas statiques mais couvrant parfois plus d'un exercice financier, les deux prochains tableaux présentent la répartition des projets financés par les deux fonds selon les différents exercices.

4.2 Répartition des projets du Fonds d'intervention Octobre 1998 à mars 2002

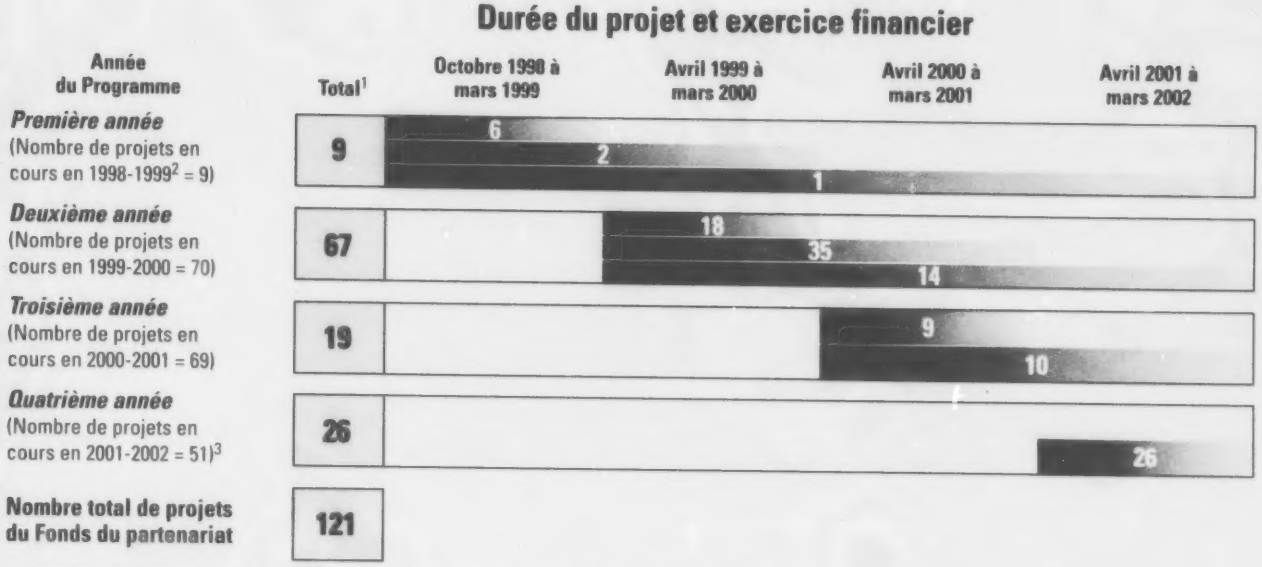
Durée du projet et exercice financier



[1] Présente le nombre total de projets ayant débuté, soit lors de la première, deuxième, troisième ou quatrième année du Programme.

[2] Nombre de projets prévu pour 2001-2002.

4.3 Répartition des projets du Fonds du partenariat Octobre 1998 à mars 2002



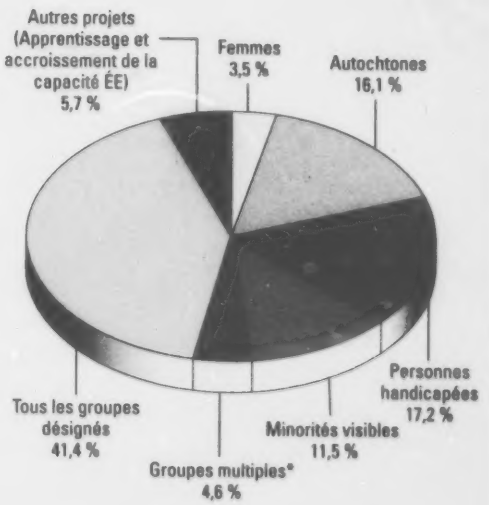
[1] Présente le nombre total de projets ayant débuté, soit lors de la première, deuxième, troisième ou quatrième année du Programme.

[2] Un des projets du Fonds du partenariat pour 1998-1999 est en fait un dossier administratif.

[3] Nombre de projets prévu pour 2001-2002.

4.4 Fonds d'intervention et Fonds du partenariat
Projets par groupe désigné, 2000-2001

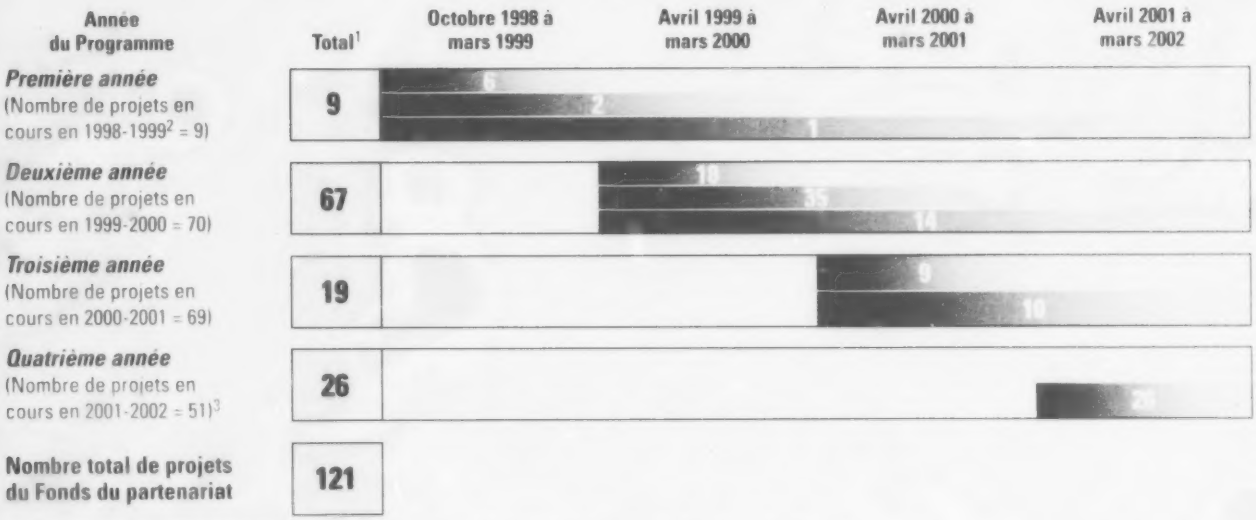
Groupe désigné	Nombre de projets	%
Femmes	3	3,5
Autochtones	14	16,1
Personnes handicapées	15	17,2
Minorités visibles	10	11,5
Groupes multiples *	4	4,6
Tous les groupes désignés	36	41,4
Autres projets (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	5	5,7
Total	**87**	**100.0**



* Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.

4.3 Répartition des projets du Fonds du partenariat Octobre 1998 à mars 2002

Durée du projet et exercice financier



[1] Présente le nombre total de projets ayant débuté, soit lors de la première, deuxième, troisième ou quatrième année du Programme.

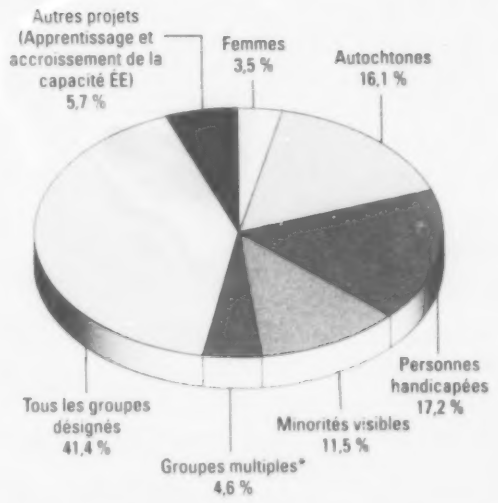
[2] Un des projets du Fonds du partenariat pour 1998-1999 est en fait un dossier administratif.

[3] Nombre de projets prévu pour 2001-2002.

4.4 Fonds d'intervention et Fonds du partenariat

Projets par groupe désigné, 2000-2001

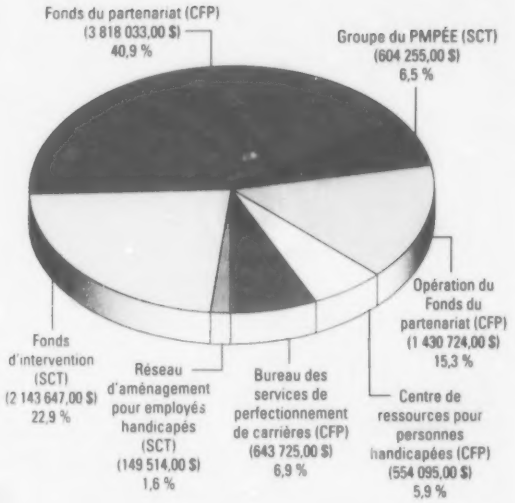
Groupe désigné	Nombre de projets	%
Femmes	3	3,5
Autochtones	14	16,1
Personnes handicapées	15	17,2
Minorités visibles	10	11,5
Groupes multiples *	4	4,6
Tous les groupes désignés	36	41,4
Autres projets (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	5	5,7
Total	**87**	**100.0**



* Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes designés ou plus.

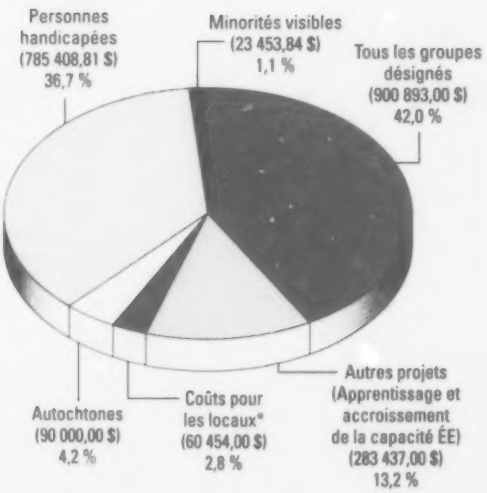
4.5 Données financières sur les dépenses réelles

4.5a Composantes du PMPÉE, dépenses réelles, 2000-2001



	Dépenses ($)	%
Fonds d'intervention (SCT)	2 143 647,00	22,9
Fonds du partenariat (CFP)	3 818 033,00	40,9
Groupe du PMPÉE (SCT)	604 255,00	6,5
Opération du Fonds du partenariat (CFP)	1 430 724,00	15,3
Centre de ressources pour personnes handicapées (CFP)	554 095,00	5,9
Bureau des services de perfectionnement de carrières (CFP)	643 725,00	6,9
Réseau d'aménagement pour employés handicapés (SCT)	149 514,00	1,6
Total	**9 343 993,00**	**100,0**

4.5b Projets du Fonds d'intervention Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001



Groupe désigné	Dépenses ($)	%
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	90 000,00	4,2
Personnes handicapées	785 408,81	36,7
Minorités visibles	23 453,84	1,1
Tous les groupes désignés	900 893,00	42,0
Autres projets (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	283 437,00	13,2
Coûts pour les locaux *	60 454,00	2,8
Total	**2 143 646,65**	**100,0**

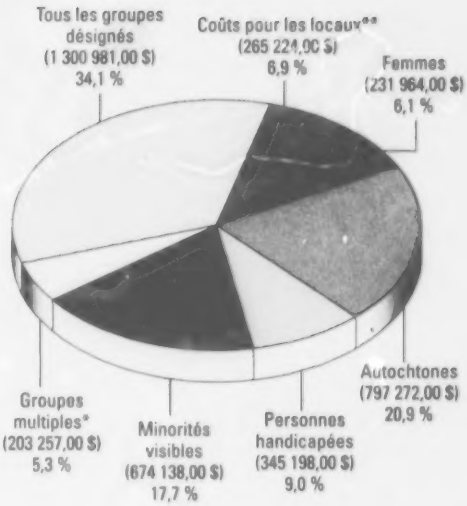
* Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds d'intervention a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.

4.5c Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001

Groupe désigné	Dépenses ($)	%
Femmes	231 964,00	6,1
Autochtones	797 272,00	20,9
Personnes handicapées	345 198,00	9,0
Minorités visibles	674 138,00	17,7
Groupes multiples *	203 257,00	5,3
Tous les groupes désignés	1 300 981,00	34,1
Coûts pour les locaux **	265 224,00	6,9
Total	**3 818 034,00**	**100,0**

* Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.

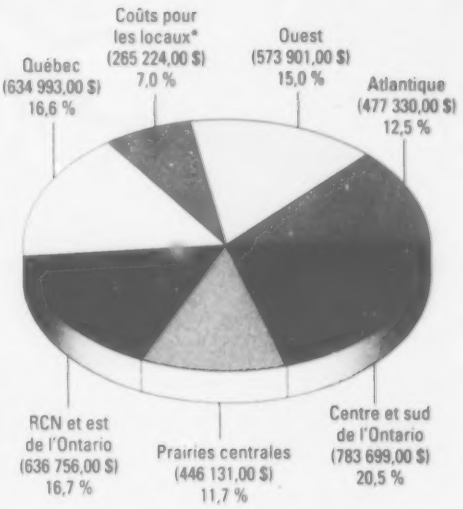
** Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.



4.5d Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par région, 2000-2001

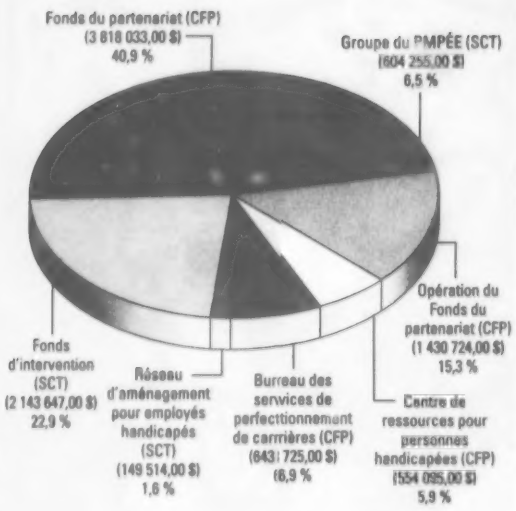
Région	Dépenses ($)	%
Atlantique	477 330,00	12,5
Québec	634 993,00	16,6
RCN et est de l'Ontario	636 756,00	16,7
Centre et sud de l'Ontario	783 699,00	20,5
Prairies centrales	446 131,00	11,7
Ouest	573 901,00	15,0
Coûts pour les locaux *	265 224,00	7,0
Total	**3 818 034,00**	**100,0**

* Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.



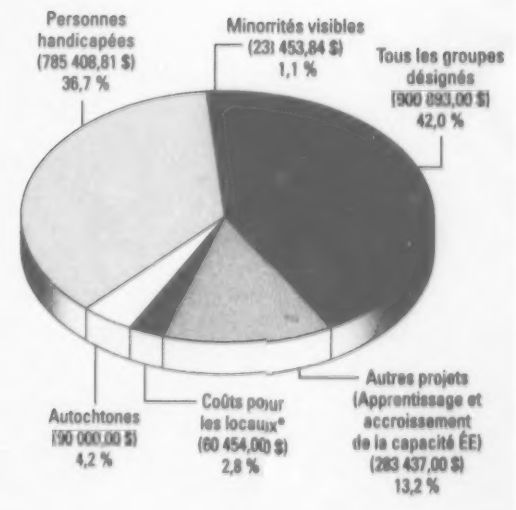
4.5 Données financières sur les dépenses réelles

4.5a Composantes du PMPÉE, dépenses réelles, 2000-2001



	Dépenses ($)	%
Fonds d'intervention (SCT)	2 143 647,00	22,9
Fonds du partenariat (CFP)	3 818 033,00	40,9
Groupe du PMPÉE (SCT)	604 255,00	6,5
Opération du Fonds du partenariat (CFP)	1 430 724,00	15,3
Centre de ressources pour personnes handicapées (CFP)	554 095,00	5,9
Bureau des services de perfectionnement de carrières (CFP)	643 725,00	6,9
Réseau d'aménagement pour employés handicapés (SCT)	149 514,00	1,6
Total	**9 343 993,00**	**100,0**

4.5b Projets du Fonds d'intervention Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001



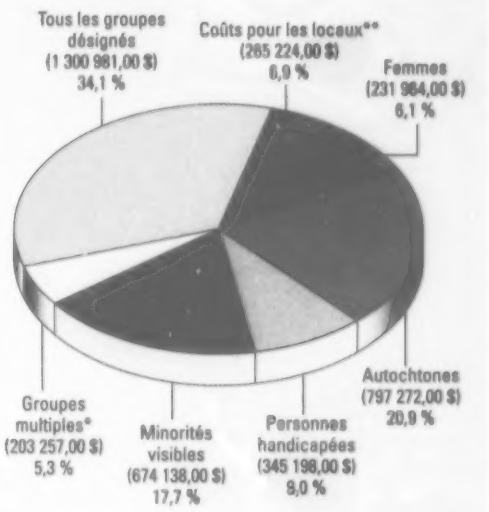
Groupe désigné	Dépenses ($)	%
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	90 000,00	4,2
Personnes handicapées	785 408,81	36,7
Minorités visibles	23 453,84	1,1
Tous les groupes désignés	900 893,00	42,0
Autres projets (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	283 437,00	13,2
Coûts pour les locaux *	60 454,00	2,8
Total	**2 143 646,85**	**100,0**

* Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds d'intervention a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.

4.5c Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par groupe désigné, 2000-2001

Groupe désigné	Dépenses ($)	%
Femmes	231 964,00	6,1
Autochtones	797 272,00	20,9
Personnes handicapées	345 198,00	9,0
Minorités visibles	674 138,00	17,7
Groupes multiples *	203 257,00	5,3
Tous les groupes désignés	1 300 981,00	34,1
Coûts pour les locaux **	265 224,00	6,9
Total	**3 818 034,00**	**100,0**

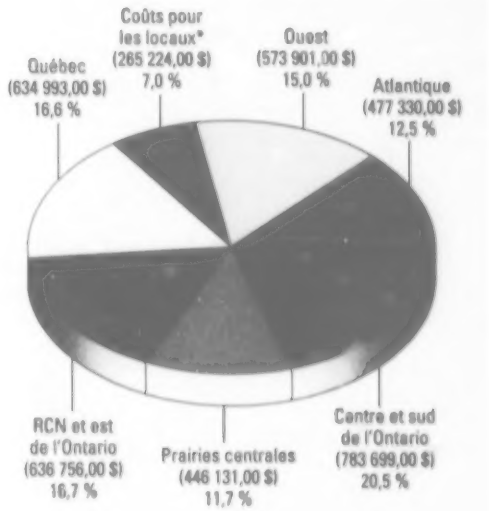
* Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.
** Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.



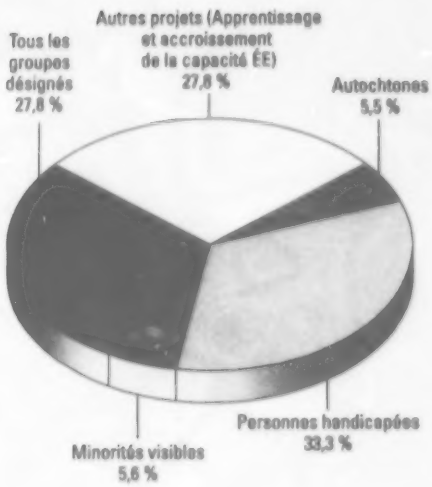
4.5d Projets du Fonds du partenariat Dépenses réelles par région, 2000-2001

Région	Dépenses ($)	%
Atlantique	477 330,00	12,5
Québec	634 993,00	16,6
RCN et est de l'Ontario	636 756,00	16,7
Centre et sud de l'Ontario	783 699,00	20,5
Prairies centrales	446 131,00	11,7
Ouest	573 901,00	15,0
Coûts pour les locaux *	265 224,00	7,0
Total	**3 818 034,00**	**100,0**

* Un montant équivalent à 13 p. 100 des ressources salariales de tous les projets du Fonds du partenariat a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour acquitter la prime de 13 p. 100 pour les locaux.

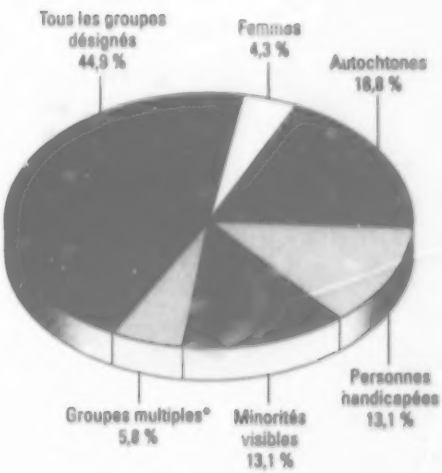


4.6 Fonds d'intervention
Projets par groupe désigné, 2000-2001



Groupe désigné	Nombre de projets	%
Femmes	0	0,0
Autochtones	1	5,5
Personnes handicapées	6	33,3
Minorités visibles	1	5,6
Tous les groupes désignés	5	27,8
Autres projets (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	5	27,8
Total	**18**	**100,0**

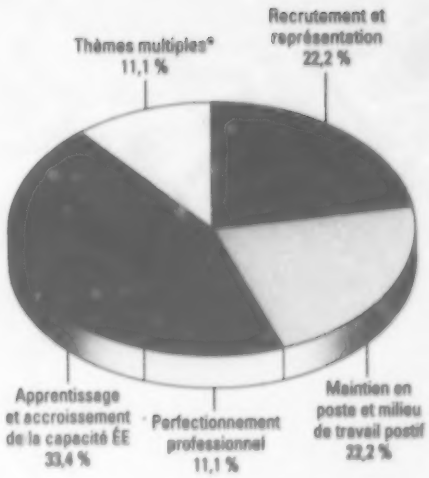
4.7 Fonds du partenariat
Projets par groupe désigné, 2000-2001



Groupe désigné	Nombre de projets	%
Femmes	3	4,3
Autochtones	13	18,8
Personnes handicapées	9	13,1
Minorités visibles	9	13,1
Groupes multiples*	4	5,8
Tous les groupes désignés	31	44,9
Total	**69**	**100,0**

* Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.

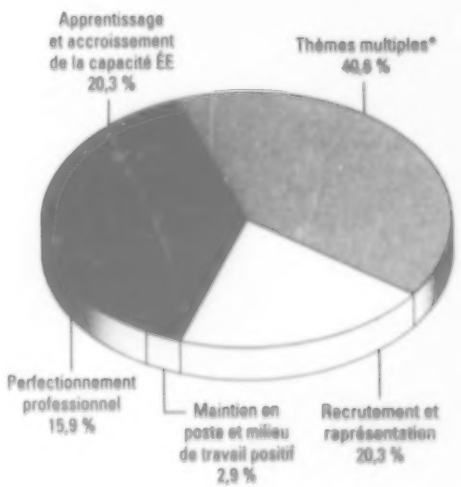
4.8 Fonds d'intervention Projets par thème, 2000-2001



Thème	Nombre de projets	%
Recrutement et représentation	4	22,2
Maintien en poste et milieu de travail positif	4	22,2
Perfectionnement professionnel	2	11,1
Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE	6	33,4
Thèmes multiples *	2	11,1
Total	**18**	**100,0**

* Projets portant sur des questions correspondant à deux thèmes ou plus

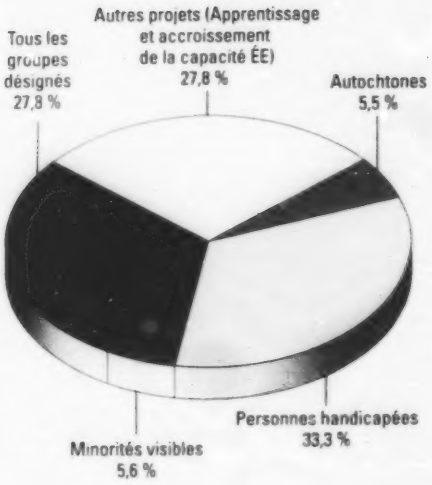
4.9 Fonds du partenariat Projets par thème, 2000-2001



Thème	Nombre de projets	%
Recrutement et représentation	14	20,3
Maintien en poste et milieu de travail positif	2	2,9
Perfectionnement professionnel	11	15,9
Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE	14	20,3
Thèmes multiples*	28	40,6
Total	**69**	**100,0**

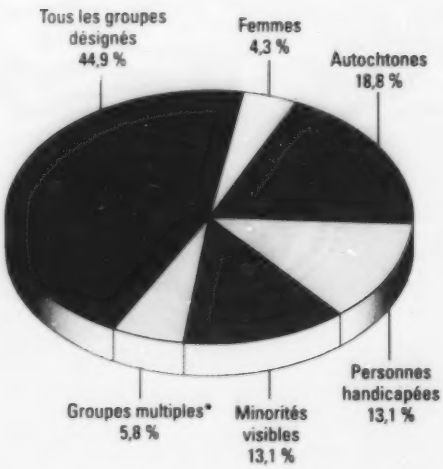
* Projets portant sur des questions correspondant à deux thèmes ou plus

4.6 Fonds d'intervention
Projets par groupe désigné, 2000-2001



Groupe désigné	Nombre de projets	%
Femmes	0	0,0
Autochtones	1	5,5
Personnes handicapées	6	33,3
Minorités visibles	1	5,6
Tous les groupes désignés	5	27,8
Autres projets (Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE)	5	27,8
Total	**18**	**100,0**

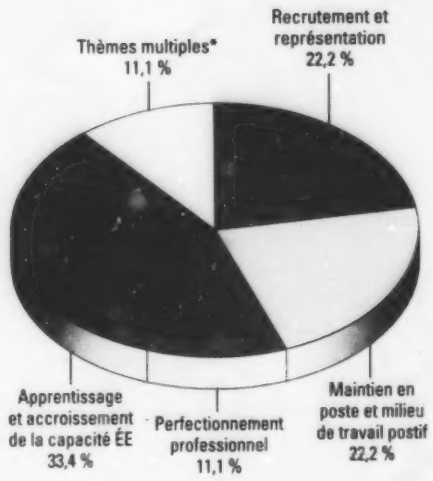
4.7 Fonds du partenariat
Projets par groupe désigné, 2000-2001



Groupe désigné	Nombre de projets	%
Femmes	3	4,3
Autochtones	13	18,8
Personnes handicapées	9	13,1
Minorités visibles	9	13,1
Groupes multiples*	4	5,8
Tous les groupes désignés	31	44,9
Total	**69**	**100,0**

* Projets portant sur des questions correspondant à deux groupes désignés ou plus.

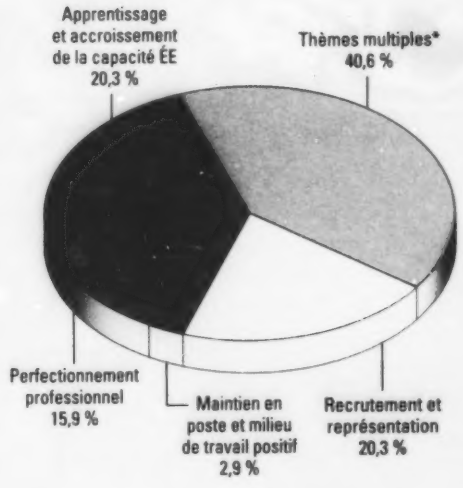
4.8 Fonds d'intervention Projets par thème, 2000-2001



Thème	Nombre de projets	%
Recrutement et représentation	4	22,2
Maintien en poste et milieu de travail positif	4	22,2
Perfectionnement professionnel	2	11,1
Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE	6	33,4
Thèmes multiples *	2	11,1
Total	**18**	**100,0**

* Projets portant sur des questions correspondant à deux thèmes ou plus

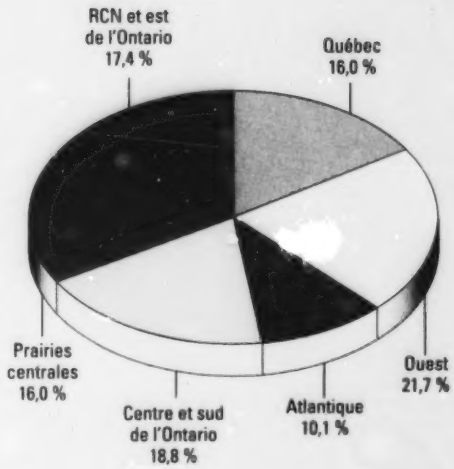
4.9 Fonds du partenariat Projets par thème, 2000-2001



Thème	Nombre de projets	%
Recrutement et représentation	14	20,3
Maintien en poste et milieu de travail positif	2	2,9
Perfectionnement professionnel	11	15,9
Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE	14	20,3
Thèmes multiples*	28	40,6
Total	**69**	**100,0**

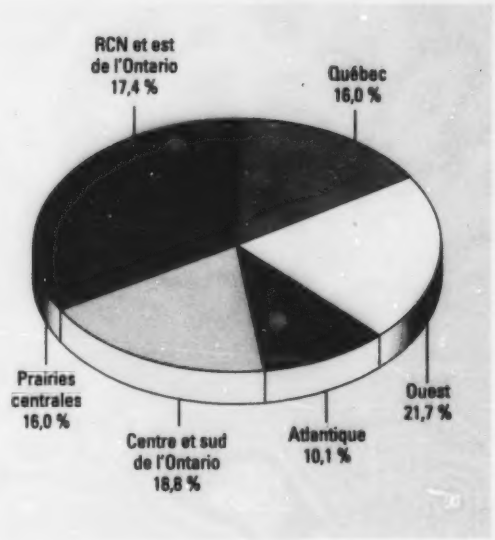
* Projets portant sur des questions correspondant à deux thèmes ou plus

4.10 Fonds du partenariat
Projets par région, 2000-2001



Région	Nombre de projets	%
Atlantique	7	10,1
Québec	11	16,0
RCN et est de l'Ontario	12	17,4
Centre et sud de l'Ontario	13	18,8
Prairies centrales	11	16,0
Ouest	15	21,7
Total	**69**	**100,0**

4.10 Fonds du partenariat Projets par région, 2000-2001



Région	Nombre de projets	%
Atlantique	7	10,1
Québec	11	16,0
RCN et est de l'Ontario	12	17,4
Centre et sud de l'Ontario	13	18,8
Prairies centrales	11	16,0
Ouest	15	21,7
Total	**69**	**100,0**

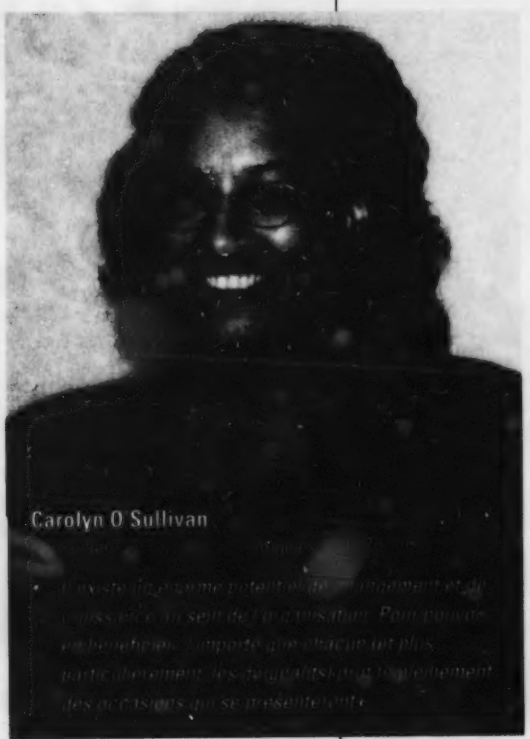
Conclusion

Passer des programmes à la pratique... aux personnes

Le présent rapport, conjointement à d'autres publications et sites Web, fournit une longue liste de projets et de pratiques exemplaires déjà élaborés, diffusés et mis en œuvre dans des institutions fédérales. De plus, le Cadre des responsabilités et des rapports du PMPÉE s'est révélé être un outil très efficace. Le Fonds de support récemment créé pour promouvoir les initiatives de *Faire place au changement* s'est inspiré du cadre du PMPÉE.

Le PMPÉE entame la dernière année de son mandat de quatre ans. Il a déjà accompli d'importants progrès en vue de bâtir la capacité institutionnelle dont les institutions fédérales ont besoin pour gérer leurs programmes d'ÉE. L'évaluation finale du PMPÉE qui sera entreprise prochainement viendra illustrer cela de manière plus précise.

La réforme des ressources humaines, y compris le besoin d'intégrer de nouveaux employés issus de divers secteurs et d'inclure l'apprentissage continu dans la fonction publique fédérale, sera à l'avenir facilitée par des programmes tels que le PMPÉE. Certes, des défis importants demeurent avant que l'équité en emploi ne soit pleinement intégrée aux activités quotidiennes des ministères et organismes fédéraux, notamment par le biais d'une gestion horizontale renforcée des efforts en la matière. Néanmoins, les diverses initiatives du PMPÉE ont permis de fournir un élan important pour aider la fonction publique à fournir un meilleur service à tous les Canadiens.


Carolyn O'Sullivan

Alors que la fonction publique continue d'évoluer et de s'adapter aux changements profonds qui se produisent dans son environnement, elle devra surmonter un certain nombre d'obstacles pour devenir un employeur exemplaire et pour se transformer en une organisation vraiment diversifiée et inclusive. Les compétences, les connaissances, les outils et les milieux de travail mis en place avec l'aide du PMPÉE contribueront grandement à relever ce défi. Bien que chaque institution soit responsable de l'atteinte de ses propres objectifs en matière d'équité en emploi, l'expérience du PMPÉE prouve combien il importe de travailler en partenariat pour atteindre des résultats de plus grande envergure. Cela est particulièrement vrai pour le recrutement de membres des groupes désignés. Notre expérience prouve également que la gestion horizontale permet d'éviter le double emploi et de maximiser les répercussions. Cela restera tout aussi vrai à l'avenir.

Toutefois, il ne faut surtout pas oublier que les partenariats existent grâce à des individus. Ce rapport annuel donne l'occasion de reconnaître ces personnes pour leur engagement, leur dévouement, bien au-delà des fonds investis, et pour leur rôle prépondérant dans le succès du PMPÉE dont tirent profit tous les employés de la fonction publique.

« Nous avons appris à faire de petites exceptions qui peuvent changer la vie de centaines de personnes. Toutefois, nous n'avons pas appris à faire en sorte que ces exceptions deviennent la règle pour changer la vie de millions de personnes[17]. » [traduction]

[17] Schorr, Lisbet B. *Common Purpose*. Anchors Books, Doubleday, New York (1997) p. 4

L'équipe du PMPÉE du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique au Bureau chef.

Rangée avant (gauche à droite):
Claudette Barré, Marie Laporte-Stark, Mary Broadhead.

Deuxième rangée:
Michelle Guimond, Joseph Dubé, Mireille Daze, Syndie Régimbal, Chantal Valiquette, Line Saucier, Marie-Paul Djoubou, Marie-Lyne Desjardins, Noreen Leblanc.

Troisième rangée:
Luc St-Amour, Louise Séguin, Joan Lacroix, John Hunt, Roberto Gonzalez, Gregory Smith, Fred Sherman, John Kehoe, Huguette Jutras, Nicole Laurin, Lise Mainville, Paula Alphonse.

N'apparaissent pas sur la photo:
Patricia Foley, Annie Gauthier et Herman Hawthorne.

Annexe 1A

Fonds d'intervention

Projets par groupe désigné, exercice 2000-2001

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
Femmes – aucun projet							
Autochtones							
Programme d'éducation et de formation postsecondaires pour Inuits au Nunavut	272	Justice Canada	Recrutement / Représentation	90 000,00	90 000,00	(Résultats anticipés) L'université de Victoria, en collaboration avec Akitsiraq, est à compléter le développement du curriculum qui sera donné en tenant compte de l'Inuit Qaujmajatugangit (Traditional Knowledge). Trois étudiants Inuits, stagiaires du ministère de la Justice, commenceront leur formation préjuridique en septembre 2001 et seront prêts à entrer à la faculté de droit à la fin mars 2002. Après avoir complété leurs études, ces étudiants travailleront pour Justice Canada au bureau régional d'Iqaluit au Nunavut, afin de desservir la population Inuit.	Nunavut
Personnes handicapées							
Formation de techniciens en technologies informatiques adaptives	163	Environnement Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	140 000,00	140 000,00	Exercices 1999-2000 et 2000-2001 Environnement Canada a formé 83 techniciens ministériels dans le but de fournir aux professionnels en technologie de l'information de la fonction publique le savoir requis pour appliquer et soutenir les outils de technologie informatique adaptée afin de compenser les déficiences visuelles, motrices, sensorielles ou intellectuelles. Consulter le Centre de formation en technologie informatique adaptée à l'adresse suivante : publiservice.gc.ca/training/acttp-ftia/act_f.htm (Résultats anticipés 2001-2002) Ce programme sera encore offert pour aider les ministères fédéraux à améliorer leurs connaissances des	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
						technologies informatiques adaptées puisqu'il permettra de partager les connaissances acquises avec les techniciens d'autres ministères et de former 40 nouveaux techniciens. Environnement Canada et ses principaux partenaires mettront au point un modèle de recouvrement des coûts afin de permettre la formation de techniciens dans toutes les institutions fédérales. En outre, ils travailleront en étroite collaboration avec le e-TIA de Développement des ressources humaines Canada afin de concevoir un réseau d'appui fondé sur un système de babillard électronique pour que les techniciens puissent échanger facilement des idées et des solutions.	
Intégration de jeunes personnes handicapées à la fonction publique fédérale	270	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Recrutement / Représentation	220 000,00	91 782,00	(Résultats anticipés) Création d'un bassin de jeunes personnes handicapées possédant une certaine expérience de la fonction publique fédérale pour combler des postes de durée indéterminée dans des domaines où existent de telles possibilités. Sensibilisation accrue des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines au recrutement, à l'évaluation et à l'intégration des jeunes handicapés relativement au milieu de travail ainsi qu'un certain niveau d'expérience quant aux besoins de ces personnes. Au 31 mars 2001, trois postes ont été comblés et le processus de sélection est bien entamé ou presque complété pour neuf autres postes.	RCN
Technologie informatique adaptée en ligne	271	Développement des ressources humaines Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	232 500,00	232 500,00	Un portail électronique en technologie informatique adaptée (e-TIA) élaboré à l'échelle du gouvernement fédéral afin d'aider les employés handicapés. Plusieurs étapes ont mené à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre de ce site e-TIA, disponible à l'adresse www.tia.gc.ca ou publiservice.gc.ca/services/act-tia. On peut y faire des recherches, le consulter de façon intuitive, y	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
						naviguer facilement, puisque les données y sont organisées par thème (faible vision, cécité, mobilité, surdité et troubles cognitifs). À partir de la page principale du site e-TIA, on peut accéder à trois éléments, soit «SOLUTIONS ADAPTÉES» pour répondre aux besoins, «CYBERBIBLIOTHÈQUE» pour accéder aux documents, liens, information sur les produits, etc et «CAFÉ e-TIA» pour un groupe de discussion, aussi appelé Forum des techniciens, offrant la possibilité d'avoir des échanges continus d'information entre les techniciens du gouvernement fédéral, y compris ceux qui ont reçu la formation d'Environnement Canada dans le cadre du Programme de formation pour techniciens en technologie informatique adaptive. On y trouve aussi des liens directs avec les partenaires du gouvernement fédéral offrant des renseignements particuliers d'experts en technologie informatique adaptée; y sont ajoutés, le nom de la personne-ressource (facultatif), une brève description de l'information et (ou) des services offerts. Des mises à jour des fonctions et du contenu de ce site seront faites au besoin.	
Trousse de biens et de services accessibles	274	Industrie Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	124 000,00	124 000,00	Une série de trousses a été développée et peut maintenant être utilisée en ligne par le personnel responsable des achats et approvisionnement ainsi que par l'ensemble des employés. Ce site accessible offre des listes de normes, de modalités concernant l'achat d'équipement accessible, de technologie et de services. Il offre de plus des listes de fabricants, de vendeurs et de services après vente. On peut accéder à ce site Web à l'adresse suivante : www.strategis.ic.gc.ca/adio	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
Programme de recrutement et de maintien en poste pour les personnes ayant un handicap	284	Pêches et Océans Canada	Recrutement / Représentation	162 800,00	66 552,81	(Résultats anticipés) Ce projet permettra à Pêches et Océans Canada d'accroître le taux de représentation des personnes handicapées de 3,2 % pour atteindre son objectif (5,5 %). Il est prévu qu'à la fin de mars 2002, le Ministère aura recruté au moins 15 nouvelles personnes handicapées.	RCN
Accès rapide	291	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	132 240,00	130 574,00	(Résultats anticipés) En 2000-2001, Accès rapide a assuré l'embauche de 20 employés ayant un handicap, à des postes déterminés ou indéterminés. On estime qu'à l'heure actuelle environ 27 à 32 nominations dans les régions sont à venir. Un poste a vu son statut passer d'une période déterminée à indéterminée. Douze présentations de groupes de candidats ont été organisées et ont servi à sensibiliser les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines en ce qui a trait aux stratégies de recrutement visant les personnes handicapées. On a de plus adapté ce modèle afin de permettre la promotion d'un petit nombre de candidats d'une manière différente des présentations habituelles. Fait important à noter, l'inventaire des candidats handicapés qualifiés s'est accru grâce aux différents inventaires des organismes partenaires. Pour plus d'information sur Accès rapide, visiter www.psc-cfp.gc.ca/ee/rap_f.htm	RCN
Minorités visibles							
Programme d'avancement professionnel des minorités visibles à CIC	285	Citoyenneté et Immigration Canada	Perfectionnement de carrières, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	35 000,00	23 453,84	(Résultats anticipés) D'ici le 31 mars 2002, cinq membres de minorités visibles de Citoyenneté et Immigration Canada auront atteint le niveau PM-04 et cinq autres participants seront nommés au niveau PM-03 et auront amorcé leur programme de perfectionnement. Ces résultats fourniront un plus grand bassin de	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
						candidats appartenant à des minorités visibles dans le groupe de relève de la direction et augmenteront le potentiel de nomination des membres de minorités visibles dans le groupe EX. Ce programme fera état des possibilités d'apprentissage, et les résultats et leçons apprises seront partagés avec d'autres ministères.	
Tous les groupes désignés							
Programme de préparation à l'emploi du groupe CS à l'intention des membres des groupes désignés.	159	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Perfectionnement de carrières	750 000,00	747 093,00	(Résultats anticipés) Ce programme de formation et de perfectionnement de la fonction publique fédérale dispensera aux employés qui ne font pas partie du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) et qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour la technologie de l'information (TI), la formation et le perfectionnement nécessaires afin de se qualifier pour des postes au sein du groupe CS. Pour plus d'information, visitez le site Web à l'adresse suivante : publiservice.cio-dpi.gc.ca/oro-bgc/devprog/csbp/csbprog_f.asp Pour 1999-2001: 19 participants qui sont membres de groupes désignés termineront, en décembre 2001, le cours pilote offert dans la Région de la capitale nationale. Pour 2000-2002: 25 participants qui sont membres de groupes désignés termineront, en mai 2002, la composante régionale du programme.	RCN
Aménagement en vue de l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés à Agriculture et Agroalimentaire Canada	286	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	71 000,00	71 000,00	Un "Atelier sur l'inclusivité" de deux jours a eu lieu à Montréal les 22 et 23 février 2001. Quelque 140 participants d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et d'autres ministères fédéraux y assistaient, dont plusieurs spécialistes de la fonction publique fédérale, du secteur privé et des États-Unis y ont pris la parole. Suite à cet atelier une boîte à outils sur l'inclusivité a été préparée, comprenant des notes, les allocutions et les	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
						présentations des spécialistes sur les principaux thèmes de l'atelier, des études de cas sur la recherche de l'inclusivité à AAC, et une série de vidéos-CD pouvant être utilisée conjointement avec ce matériel afin de mieux comprendre les thèmes, les enjeux et les processus liés à l'inclusivité. Des mesures sont prises afin que les vidéos-CD sur les travaux de l'atelier soient accessibles en ligne, à la fin de juin 2001, et puissent être téléchargés par les participants et les autres parties intéressées, dans l'optique d'une plus vaste distribution de cet outil.	
Accroître la diversité de la gestion intermédiaire à la Défense nationale au moyen d'un programme de parrainage des candidats à la maîtrise en administration publique (Gestion)	287	Défense nationale	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	30 800,00	27 800,00	(Résultats anticipés) Le programme de maîtrise en administration publique – gestion (MAP-G/MPA-M) sera entièrement adapté pour inclure de solides éléments sur la diversité. Le cours sera aussi dispensé à distance. L'Université Dalhousie pourra offrir n programme MPA-M avec spécialisation en diversité aux fonctionnaires publics actuels et futurs à travers le Canada dès septembre 2001. D'ici le 31 mars 2002, 10 candidats parmi les membres des groupes désignés auront terminé entre 2 et 6 cours du programme MAP-G/MPA-M. Le programme permettra aux candidats qui auront terminé avec succès, d'acquérir les compétences nécessaires pour être des dirigeants efficaces au sein de la Défense nationale. La plupart pourront participer aux concours d'avancement et quelques-uns pourraient être nommés immédiatement à des postes de cadre intermédiaire. Les candidats militaires comprendront mieux les questions liées à la diversité et pourront influencer la politique et les procédures du ministère en matière de recrutement, de maintien en poste et de promotion des personnes visées par l'équité en emploi.	Nouvelle-Écosse

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
Programme de perfectionnement des cadres supérieurs en Gestion de l'information et de la technologie	289	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Perfectionnement de carrières	35 000,00	35 000,00	Conformément aux principes de La Relève, le programme de perfectionnement des gestionnaires en gestion de l'information et de la technologie(PPG-GI/TI) offre des possibilités de perfectionnement et de carrière en gestion GI/TI pour les employés qui manifestent un potentiel en tant que dirigeants. Il s'agit aussi d'un moyen direct pour accroître la représentation de membre de groupes désignés, aux niveaux supérieurs dans le domaine de la GI/TI, un domaine dynamique, où il y a une demande grandissante pour des professionnels et des leaders possédant des compétences élevées. Pour l'année 2000-2001, ce projet permettait aux ministères de présenter des demandes d'évaluation additionnelles. Le programme a atteint son objectif d'évaluer, sur un total de 20 participants, 7 femmes (35 %) et a même dépassé son objectif premier en évaluant 2 personnes handicapées (10 %). À cause du désistement de certains ministères participants, l'objectif d'évaluer 25 % de membres de minorités visibles et 5 % d'Autochtones n'a pu être possible. Parmi l'ensemble des participants 10 % était des membres de minorités visibles et l'on n'y retrouvait aucun Autochtone. Pour faciliter, à l'avenir, la participation des candidats en région, un guide et un cahier d'exercices imprimés ont été produits.	RCN
Stratégie nationale pour un programme de mentorat – Une perspective inclusive d'équité en emploi	299	Patrimoine canadien	Mentorat	20 000,00	20 000,00	(Résultats anticipés) Cette initiative permettra la création d'un site Web central et national sur le mentorat. Celui-ci offrira plusieurs avantages aux ministères et agences de la fonction publique fédérale en permettant un accès facile à des outils de mentorat tels que des guides, des brochures, des manuels de formation, des pratiques de counselling et des documents sur le perfectionnement	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
						professionnel. Cet accès central offrira de plus des liens vers des programmes interministériels de mentorat existants et la possibilité d'accéder en ligne à des banques de données de mentors et de protégés. D'ici la fin mars 2002, les pratiques et outils actuels des ministères fédéraux auront été analysés et répertoriés, et des recommandations auront été formulées au sujet du rôle des organismes centraux.	
Autres projets [2]							
Séminaire sur les enjeux et l'autonomie gouvernementale des Autochtones	160	Centre canadien de gestion	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	124 000,00	124 000,00	Huit cours de deux jours ont été offerts entre le 1er septembre 2000 et le 31 mars 2001. Trois cours bilingues ont été livrés dans la Région de la capitale nationale, à Montréal et à Moncton. Cinq cours ont été livrés en anglais à Winnipeg, Saskatoon, Halifax, Vancouver et Sault Ste. Marie. Des organismes politiques autochtones et du secteur privé autochtone, au niveau national et régional ont participé à ce cours. La cadence de participation moyenne était prévu à 20 par cours. La cadence de participation moyenne actuelle a été de 22 par cours. Un total de 176 cadres et gestionnaires de tous les niveaux y ont participé et par leur rétroaction tout indique que les objectifs de ce cours ont été remplis, en augmentant la connaissance des gestionnaires à tous les niveaux au sujet des peuples autochtones, de l'autonomie gouvernementale et des questions de développement communautaire, tout en aidant les gestionnaires à comprendre comment renouveler le rapport avec les Autochtones à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement.	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
Module de formation virtuelle sur la diversité	273	Centre canadien de gestion	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	60 000,00	60 000,00	Le module en ligne "Leadership de la diversité au cœur de l'action" a été élaboré par le Centre canadien de gestion et sa mise à l'essai, en français et en anglais, a été couronnée de succès en mars 2001. Cette application fait partie intégrante du cours "La diversité: vision et action" puisqu'elle fournit aux participants une occasion de personnaliser un événement d'apprentissage unique, les aidant à diffuser leur vision et leur plan d'action pour la mise en œuvre des stratégies ministérielles en matière de diversité et d'équité en emploi. L'application est aussi disponible à tous les employés de la fonction publique, selon une politique de recouvrement des coûts (225,00 $). Ce coût est tout de même minime considérant qu'un employé inscrit peut, sans frais additionnel, en faire profiter de nombreux autres utilisateurs en mettant sur pied un événement d'apprentissage organisationnel. Vous pouvez vous inscrire en direct à l'adresse www.ccmd-ccg.gc.ca/diversite	RCN
Instruction et formation concernant les besoins d'aménagements des personnes ayant des troubles d'apprentissage sur le plan de l'emploi	283	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	20 000,00	19 500,00	Afin de sensibiliser les gestionnaires et les employés aux difficultés auxquelles font face les employés ayant des troubles d'apprentissage et aux ressources dont ceux-ci disposent, un module d'instruction et de formation pouvant être intégré aux programmes de formation et d'orientation en vigueur ou utilisé de façon autonome a été développé. Celui-ci comprend un manuel du participant et de l'animateur pour le cours "Créer un milieu de travail accueillant pour les personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage". Ce matériel est disponible dans les deux langues officielles et en format substituts (braille, gros caractères, audio et disquette) en contactant la division de l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor	RCN

Groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province/ Région[1]
						(SCT) à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/ee ou publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee	
Appui en matière d'équité en emploi pour les employeurs distincts	290	Développement des ressources humaines Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	90 900,00	59 937,00	(Résultats anticipés) Suite à une évaluation des besoins, Développement des ressources humaines Canada procédera à l'élaboration d'outils spéciaux, de données et de méthodologie en matière de disponibilité de la main-d'œuvre. Des séances de formation adaptées aux employeurs distincts sur l'analyse de la main-d'œuvre, les outils logiciels, la classification nationale des professions (CNP), les données sur la disponibilité de la main-d'œuvre, les lois et règlements et l'examen parlementaire, seront offertes d'ici la fin mars 2002.	RCN
Guide à l'intention des gestionnaires pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts	300	Industrie Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	20 000,00	20 000,00	(Résultats anticipés) D'ici la fin mars 2002, Industrie Canada produira un guide à l'intention des gestionnaires sur la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts, comprenant des informations pertinentes sur les obligations légales, les politiques, les cadres stratégiques, les définitions ainsi que les normes concernant les formats alternatifs et/ou substituts. De plus, il sera possible d'y apprendre les façons de procéder pour créer un document maître (principal) et aussi comment consulter les utilisateurs de ces formats alternatifs et/ou substituts.	RCN
Sous-total				**2 358 240,00**	**2 083 192,65**		
Prime pour les locaux (13 % des ressources salariales)				60 454,00	60 454,00		
Total du Fonds d'intervention				**2 418 694,00***	**2 143 646,65**		

1 Quelques projets gérés dans la RCN impliquent les régions.

2 Projets portant sur l'apprentissage en équité en emploi et/ou visant à accroître la capacité en équité en emploi.

* La différence (1 306 $) entre ce budget du Fonds d'intervention (2 418 694 $) et celui apparaissant à l'annexe 2 (2 420 000 $) est attribuable au financement non distribué.

Annexe 1B

Fonds du partenariat

Projets par région et groupe désigné, exercice 2000-2001

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Atlantique							
Femmes – aucun projet							
Autochtones							
Répertoire des Autochtones de l'Atlantique	232	Affaires indiennes et du Nord Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Recrutement / Représentation	206 728,00	206 727,00	Résultats attendus : Élaboration d'une stratégie de communication et mise à jour d'une base de données et d'un inventaire matériel de curriculum vitae d'Autochtones que pourront consulter le MAINC, d'autres ministères et des organisations du secteur privé.	Nouveau-Brunswick
Personnes handicapées							
Alimenter l'inclusion	233	Agence des douanes et du revenu du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	42 390,00	42 389,00	A permis de mettre au point des produits de promotion du recrutement sans obstacle, y compris une liste de vérification complète des exigences des emplois qui aident les gestionnaires à revoir les postes.	Nouveau-Brunswick
Minorités visibles – aucun projet							
Tous les groupes désignés							
Orientation professionnelle dans la fonction publique fédérale à Terre-Neuve et au Labrador	203	Agence de promotion économique du Canada atlantique	Perfectionnement de carrières	3 703,00	2 834,00	Constituer un service viable de soutien professionnel pour favoriser l'avancement, la participation et le maintien de l'effectif de fonctionnaires fédéraux, en particulier de membres des groupes désignés.	Terre-Neuve
Explorer votre potentiel – Une perspective de la diversité – Phase I	222	Santé Canada	Perfectionnement de carrières, Mentorat	25 500,00	25 500,00	Résultats attendus : Formation de mentors interministériels, présentation d'ateliers, mise sur pied d'un centre d'expertise, lancement d'un site Web et production d'un manuel de mentorat.	Nouvelle-Écosse

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Partenariat dans l'Î.-P.-É. pour l'ÉE	235	Anciens Combattants Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	74 880,00	74 880,00	Résultats attendus : Rationalisation et meilleure intégration des programmes d'équité en matière d'emploi à la fonction publique provinciale; création de possibilités de perfectionnement pour les membres de groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi qui présentent le potentiel de progresser dans la fonction publique.	Île-du-Prince-Édouard
Projet pilote d'encadrement professionnel «Établir de bons rapports dans un milieu de travail diversifié»	292	Pêches et Océans Canada	Perfectionnement de carrières	25 000,00	25 000,00	Accroître les compétences des participants et participantes pour ce qui est de l'orientation professionnelle, l'encadrement professionnel dans le domaine de l'ÉE, la diversité et la création d'outils, de compétences et de réseaux d'aide appropriés fondés sur le processus.	Nouvelle-Écosse
Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles							
Force dans la diversité	219	Santé Canada	Recrutement / Représentation, Transition	100 000,00	100 000,00	Résultats attendus : Donner à des membres des groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi de la formation et la possibilité d'acquérir de l'expérience au moyen de plans de formation et d'affectations personnalisés.	Nouvelle-Écosse
Québec							
Femmes							
Planification globale de renouvellement des effectifs pour les postes d'inspecteurs de navire	208	Transports Canada	Recrutement / Représentation	203 035,00	203 035,00	Résultats attendus : Possibilité de cinq nominations pour une durée indéterminée. Inclusion de candidats supplémentaires au groupe TI-07 afin de maintenir le niveau de quatre personnes en tout temps. Combler le fossé entre la disponibilité des femmes sur le marché du travail et leur représentation à des postes d'inspecteur à Transport Canada.	Québec

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Autochtones							
Promotion de la fonction publique auprès des candidats autochtones dans la région de l'Est du Québec.	226	Santé Canada	Recrutement / Représentation	17 903,00	17 902,00	Résultats attendus : Mise sur pied d'un réseau de communication desservant les intervenants en emploi autochtone. Augmentation du nombre de nominations d'Autochtones grâce à divers programmes d'équité en matière d'emploi. Promotion de la fonction publique fédérale aux yeux de candidats autochtones.	Québec
Personnes handicapées – aucun projet							
Minorités visibles							
Programme de formation et de perfectionnement à l'intention des membres des groupes de minorités visibles et des personnes handicapées du groupe PE	204	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation, Perfectionnement de carrières	167 585,00	164 491,00	Résultats attendus : Huit nominations d'une durée indéterminée à des postes de spécialistes des ressources humaines dans divers ministères.	Québec
Jeunes Reporteurs – Minorités visibles	217	Patrimoine canadien	Transition	6 000,00	6 000,00	Résultats attendus : Quatre nominations pour une durée indéterminée et 12 pour une durée précisée de membres de minorités visibles. Expérience accrue, d'où employabilité améliorée des participants et possibilité accrue de se qualifier pour occuper d'autres postes à Patrimoine canadien et à l'Agence Parcs Canada.	Québec
Relève en paie et finances pour minorités visibles	277	Santé Canada	Recrutement / Représentation	54 267,00	53 152,00	Résultats attendus : Cinq nominations pour une durée indéterminée et représentation accrue des membres de minorités visibles dans la région du Québec.	Québec

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Formation en langage gestuel	297	Santé Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	6 695,00	5 999,00	1) Une personne recevra la formation d'instructeur. 2) Un groupe d'employés, mais pas nécessairement des employés qui sont malentendants, sera créé pour s'entraider dans le milieu de travail.De plus, les bureaux fédéraux de la zone Saguenay-Lac St-Jean pourront obtenir des services de traduction simultanée sur demande pour la clientèle malentendante. 3) Ressources efficaces de traduction en langage gestuel disponibles pour les réunions et les séances de formation. 4) Facilitation et adaptabilité des services en milieu de travail pour les personnes malentendantes. 5) Plus grande confiance en soi pour les personnes en cause. 6) Plus grande sensibilisation de tous les employés à cet handicap. 7) Possibilité que les gestionnaires reçoivent plus d'information lorsqu'ils envisagent de recruter du personnel malentendant supplémentaire.	Québec
Tous les groupes désignés							
Adaptation au contexte du Québec d'une formation spécialisée en counselling de carrière et prestation de services individuels en gestion de carrière pour les membres des groupes désignés.	205	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	65 195,00	65 195,00	Résultats attendus : Réalisation de 60 processus et achèvement de six cours en orientation professionnelle permettant d'offrir des services spécialisés de gestion de carrière, cours destinés aux employés membres de groupes désignés et visant à accroître leur compétitivité aux concours internes et externes.	Québec

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Programme d'évaluation de compétences en gestion pour les groupes cibles occupant un poste de gestion intermédiaire dans la fonction publique fédérale (région du Québec).	206	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	30 540,00	30 540,00	Résultats attendus : Réalisation de 45 processus spécialisés en matière de compétence en gestion; soutien à la relève pour les agents de programme des ministères fédéraux en visant une augmentation à long terme de la représentation des membres des groupes cibles à la haute direction.	Québec
Élaboration, coordination et mise sur pied d'un programme interministériel de mentorat à l'intention des employés de groupes désignés	224	Santé Canada	Perfectionnement de carrières, Mentorat	32 972,00	32 972,00	Résultats attendus : Mise sur pied d'un groupe de mentorat (12 mentors et 12 employés encadrés). Amélioration de la compréhension interculturelle; diminution des obstacles au cheminement de la carrière; augmentation des taux de maintien à l'effectif, de l'employabilité et des possibilités de mobilité et d'avancement.	Québec
Personnes handicapées et minorités visibles							
Embauche d'une relève composée de personnes handicapées et ou de minorités visibles	276	Développement des ressources humaines Canada	Recrutement / Représentation	69 087,00	28 025,00	Résultats attendus : Quatre nominations pour une durée indéterminée afin d'accroître la représentation des personnes handicapées et des membres de minorités visibles à DRHC.	Québec
Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles							
Recrutement, intégration, et maintien en poste et nominations indéterminées de membre des groupes désignés.	212	Patrimoine canadien	Recrutement / Représentation	27 682,00	27 682,00	Résultats attendus : Trois nominations pour une durée indéterminée. Quatre étudiants embauchés acquièrent de l'expérience et la durée de leur période d'emploi est prolongée tout au long de l'année scolaire. Possibilité accrue d'une nomination une fois qu'ils ont terminé leurs études l'été suivant.	Québec
Capitale nationale et est de l'Ontario							
Femmes							
Adjoint de recherches, Partenariat entre Industrie Canada (IC) et l'Université d'Ottawa – Programme de transition	207	Industrie Canada	Perfectionnement de carrières, Transition	13 500,00	13 500,00	Dix-sept participants au programme (dont douze femmes) ont réussi à obtenir leur poste SI-01 par concours public.	Ontario

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Autochtones							
Atelier communautaire et projet de recherche fait en collaboration avec la collectivité autochtone	223	Ressources naturelles Canada	Recrutement / Représentation	16 550,00	16 550,00	Résultats attendus : Augmentation du bassin d'Autochtones ayant reçu une formation en bonne et due forme en science occidentale. Des étudiants autochtones seront embauchés pour les mois d'été pour aider les chercheurs scientifiques.	Ontario
Initiative de perfectionnement professionnel à l'intention des Autochtones (IPPA)	265	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	211 852,00	211 852,00	Résultats attendus : Augmentation des mouvements latéraux et ascensionnels des employés autochtones à la fonction publique fédérale; développement accru des compétences de base et des habiletés transférables chez les employés autochtones; augmentation du taux de maintien à l'effectif.	Ontario
Personnes handicapées							
Guide sur l'aménagement pour accès facile	210	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	5 000,00	5 000,00	L'information sera partagée; connaissance accrue de l'étude et niveau accru de compréhension de différentes approches des personnes handicapées et des tendances dominantes en matière d'accessibilité.	Ontario
Esprits ouverts et Portes ouvertes	234	Développement des ressources humaines Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	92 502,00	87 047,00	Résultats attendus : Élaboration et mise en œuvre de modules de formation à l'intention des gestionnaires et du personnel de RH sur la meilleure façon de faire une place aux employés et aux clients handicapés.	Ontario
Accès rapide 2000	244	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	71 400,00	71 520,00	Résultats attendus : Démonstration des avantages d'une intervention rapide dès le début d'une mesure de dotation pour supprimer les contraintes de temps et faire augmenter le nombre de nominations de candidats handicapés.	Ontario

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Tous les groupes désignés							
Activités en gestion de carrière pour l'équité en matière d'emploi (ÉE)	216	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	21 712,00	16 712,00	Résultats attendus : Formation d'un conseiller en orientation membre de l'un des groupes désignés par le Bureau des services de développement de carrière – Équité en emploi de la CFP et prêt à assurer des services de gestion de carrière spécialisés (y compris de l'orientation professionnelle) auprès de membres des groupes désignés.	Ontario
Comment embaucher, maintenir en poste et promouvoir les membres des groupes désignés : un guide pour les gestionnaires	220	Santé Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	31 700,00	28 527,00	Résultats attendus : Trousses produites et rendues disponibles pour consultation au jour le jour et mises à jour chaque année. Les gestionnaires disposent de scénarios de « pratiques exemplaires » et d'une liste de personnes-ressources issues des groupes désignés qu'ils pourront consulter.	Ontario
Programme de mentorat pour les employés de Sciences et Technologie	229	Pêches et Océans Canada	Perfectionnement de carrières, Mentorat	84 952,00	84 950,00	Résultats attendus : Maintien à l'effectif des membres des groupes d'ÉE occupant des postes des domaines des S&T; de plus, maintien à l'effectif pendant une période minimum de deux ans des nouvelles recrues.	Ontario
Campagne de communication (Déclaration volontaire)	237	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Recrutement / Représentation, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	33 000,00	33 000,00	Amélioration du taux de réponse et augmentation du nombre d'employés membres des groupes désignés qui choisissent de faire une déclaration volontaire.	Ontario
Campagne de recrutement / Salon de l'emploi	301	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	18 780,50	20 548,00	Résultats attendus : Les gestionnaires ayant des postes à pourvoir seraient en mesure de rencontrer des membres des groupes désignés et de discuter de possibilités d'emplois précises. Possibilité de faire des entrevues pendant la campagne avec des candidats éventuels qui répondent aux exigences d'un gestionnaire et de remettre le cas échéant des lettres d'offre conditionnelle.	Ontario

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Personnes handicapées et minorités visibles							
Centre d'apprentissage Orientation professionnelle – ÉE (estimation seulement)	264	Affaires indiennes et du Nord Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Perfectionnement de carrières	47 550,00	47 550,00	Résultats attendus : Accès amélioré aux locaux, aux outils, aux sources d'information et à l'expertise pour les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, pour les aider à cerner leurs aspirations de carrière et à faire des plans pour les réaliser.	Ontario
Centre et sud de l'Ontario							
Femmes							
Programme de transition pour le soutien administratif – Perfectionnement professionnel	190	Agence des douanes et du revenu du Canada	Perfectionnement de carrières, Transition	19 020,00	15 429,00	Résultats attendus : Les femmes occupant des postes de soutien administratif à l'ADRC seront dotées d'habiletés essentielles leur procurant une capacité accrue d'accéder à des postes à long terme plus élevés.	Ontario
Autochtones							
Recrutement et maintien en poste d'Autochtones dans la FP	192	Affaires indiennes et du Nord Canada	Recrutement / Représentation, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	12 500,00	12 819,00	Représentation accrue des Autochtones dans les ministères fédéraux. Promotion accrue de l'effectif autochtone auprès des ministères fédéraux. Identification de mesures particulières visant à accroître la représentation dans chaque ministère fédéral. Sensibilisation accrue à la culture autochtone.	Ontario
Recrutement local dans la région métropolitaine de Toronto (RMT)	193	Service correctionnel du Canada	Recrutement / Représentation	50 637,00	54 059,00	Augmentation du recrutement de membres des minorités visibles et d'Autochtones dans le Service correctionnel et d'autres organismes d'application de la loi. Mise sur pied de partenariats avec des collectivités autochtones et des collectivités de minorités visibles. L'an prochain, l'embauche de gens des minorités visibles sera porté à 15 %; 5 % seront des Autochtones.	Ontario

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Personnes handicapées							
Intégration des personnes handicapées	268	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Recrutement / Représentation, Perfectionnement de carrières	19 986,00	19 983,00	Résultats attendus : Entreprendre l'élaboration d'un atelier multimédia de formation complet (projet pilote de l'Ontario) afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées à l'AAC, au SCP ainsi qu'à d'autres ministères fédéraux menant des recherches scientifiques, tout en faisant la promotion de partenariats entre les organismes de placement des secteurs privé et public.	Ontario
Trouble d'apprentissage / déficience intellectuelle	305	Développement des ressources humaines Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	15 000,00	35 000,00	Une meilleure sensibilisation aux besoins des clients et collègues handicapés; et un plus grand réseau de personnes qui seront capables de consulter des collègues d'autres directions générales et ministères sur des problèmes personnels et professionnels associés à des troubles d'apprentissage et des troubles mentaux.	Ontario
Minorités visibles							
Le programme de développement des ressources humaines pour les minorités visibles	198	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	336 264,00	317 165,00	Résultats attendus : La collectivité des ressources humaines de l'Ontario s'accroît de sept membres de groupes désignés ayant une expérience précieuse en gestion et en promotion des programmes de diversité.	Ontario
Formation et perfectionnement de membres de minorités visibles en vue de faire partie de jurys de sélection dans la région de l'Ontario	269	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Perfectionnement de carrières	69 087,00	32 497,00	Résultats attendus : Augmentation du nombre et de la disponibilité d'employés membres de minorités visibles aptes à faire partie de jurys de sélection.	Ontario
Créer au milieu de travail intégré	304	Développement des ressources humaines Canada	Recrutement / Représentation, Perfectionnement de carrières	47 000,00	47 000,00	Une meilleure connaissance du processus de perfectionnement professionnel et du rendement des fonctionnaires membres de groupes de minorités visibles lors des concours; et une augmentation du nombre de candidates et candidats membres de groupes de minorités visibles et de la représentation de	Ontario

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
						membres de groupes de minorités visibles à DRHC. La création d'une réserve de fonctionnaires membres de groupes de minorités visibles formés et disponibles pour faire partie de jurys de sélection.	
Tous les groupes désignés							
Orientation de carrière et mentorat aux fins du perfectionnement et de l'avancement des membres des groupes désignés	191	Industrie Canada	Perfectionnement de carrières	22 564,00	22 411,00	Identification des obstacles à l'avancement et mise au point de plans d'intervention individuels pour y faire face. Capacité accrue des participants à réussir à des concours pour accéder à des postes plus élevés. Collaboration accrue entre ministères fédéraux relativement au démantèlement des obstacles à l'avancement des membres des groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi.	Ontario
Conseil ontarien du leadership en RH (COLRH) – Initiative d'équité en emploi	199	Pêches et Océans Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	78 227,00	78 516,00	Résultats attendus: Les questions d'équité en matière d'emploi seront reflétées dans chaque aspect des plans d'action du Conseil du leadership des ressources humaines, y compris des mesures particulières pour la mise en œuvre; crédibilité accrue du Conseil du leadership des ressources humaines de l'Ontario relativement aux questions d'équité en matière d'emploi grâce à la présence à l'effectif du Conseil d'un membre d'un groupe désigné.	Ontario
Soutien de gestion de carrière	200	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	11 000,00	30,00	Résultats attendus : Capacité accrue, en Ontario, d'assurer des services d'orientation professionnelle et de développement de carrière axés sur l'équité en matière d'emploi. Facilitation de l'établissement de réseaux et de partenariats plus forts entre les conseillers en orientation, les coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi et les gestionnaires ayant un rôle à jouer à l'appui du développement de la carrière des membres des groupes désignés.	Ontario

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Programme de mentorat pour le perfectionnement des compétences	201	Agence des douanes et du revenu du Canada	Perfectionnement de carrières, Mentorat	48 250,00	48 250,00	Capacité accrue des cadres intermédiaires de gérer les conflits avec le personnel, les collègues de travail et les supérieurs. Disponibilité de pratiques exemplaires pour échanger au-delà des secteurs d'activités et des secteurs de programmes; avec d'autres ministères également. Sensibilisation générale accrue à la diversité et à son effet sur les pratiques de gestion des cadres intermédiaires.	Ontario
Gestion et développement de carrière pour l'avancement des employés des groupes désignés	202	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	100 540,00	100 540,00	Résultats attendus : Maîtrise accrue, par les participants membres de groupes désignés, du développement de leur propre carrière grâce à l'expertise en orientation professionnelle du Bureau des services de développement de carrière. Mise en évidence des obstacles d'avancement et établissement de plans d'intervention individuels. Suivi des progrès des employés vers une plus grande efficacité de la gestion de leur carrière/service de développement de la carrière pour des membres des groupes désignés à la fonction publique fédérale.	Ontario
Région centrale des prairies							
Femmes – aucun projet							
Autochtones							
Projet en Saskatchewan visant à favoriser l'accès des étudiants autochtones aux emplois fédéraux en sciences, technologie et en agriculture	250	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Recrutement / Représentation, Perfectionnement de carrières	30 000,00	30 000,00	Augmentation du nombre d'étudiants autochtones obtenant un diplôme d'études secondaires assorti des préalables nécessaires dans les domaines des sciences, du génie et de l'agriculture. Augmentation connexe du nombre des employés autochtones embauchés dans les ministères à vocation en sciences, en agriculture et en génie.	Saskatchewan
Programme de formation (perfectionnement) des Autochtones	251	Service correctionnel du Canada	Perfectionnement de carrières	80 000,00	14 707,00	Résultats attendus : Un cadre qui permettra au SCC et à d'autres ministères de donner de la	Saskatchewan

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
						formation et du perfectionnement à des Autochtones pour qu'ils puissent progresser à des postes de gestion à l'aide d'un mécanisme PRÉ-PSG.	
Projet de développement des Autochtones – Thunder Bay	255	Agence des douanes et du revenu du Canada	Recrutement / Représentation	110 400,00	110 400,00	L'embauche de quatre à six diplômés universitaires autochtones afin de mieux refléter la composition de la collectivité desservie.	Saskatchewan
Établissement d'un consensus et d'une capacité	259	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	21 750,00	21 750,00	Vingt intervenants en affaires autochtones de la région de Winnipeg formés à la négociation à l'intérieur du cadre d'expansion économique des Autochtones et à la recherche de consensus.	Manitoba
Initiative de recrutement du Service correctionnel du Canada	260	Service correctionnel du Canada	Recrutement / Représentation	45 000,00	37 714,00	Résultats attendus : Augmentation du nombre de candidats autochtones réussissant au processus de recrutement d'agents du service correctionnel. Amélioration des relations entre la collectivité autochtone et le SCC.	Saskatchewan
Personnes handicapées							
Le télétravail et les employés handicapés	306	Commission de la fonction publique du Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	9 895,00	9 895,00	Une meilleure connaissance du bien-fondé du télétravail parmi les employeurs; et la préparation de données tirées de deux ateliers distincts pour examiner les conclusions des réunions des groupes de réflexion et en discuter, et des entrevues avec des employeurs et d'autres intervenantes et intervenants, notamment des représentantes et représentants de groupes de personnes handicapées, des syndicats et des chercheurs.	Manitoba
Minorités visibles							
La réponse du Manitoba à l'étude sur la présence des minorités visibles dans la fonction publique	278	Patrimoine canadien	Recrutement / Représentation, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	50 000,00	44 834,00	Résultats attendus : Atteinte d'un taux d'embauche à la fonction publique du Manitoba d'une personne sur cinq qui soit membre d'un groupe de minorité visible; mise sur pied d'un jury de sélection plus	Manitoba

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
						représentatif et création de bases de données également plus représentatives; mise au point d'une trousse d'outils du gestionnaire sur l'ÉE et la gestion de la diversité.	
Tous les groupes désignés							
Maintien en poste de fonctionnaires membres des groupes de l'ÉE à Thunder Bay	252	Agence des douanes et du revenu du Canada	Recrutement / Représentation, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	33 600,00	27 461,00	Résultats attendus : Identification des facteurs qui contribuent au départ hâtif des employés des services d'ÉE et élaboration de recommandations concernant la sensibilisation aux différences culturelles, la formation en gestion de la diversité, l'édification de la collectivité interne des services d'ÉE afin d'intensifier les mécanismes de soutien, et tenue d'événements de formation spécialisée.	Saskatchewan
Projets ministériels du district du Manitoba	256	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	70 512,00	63 902,00	Résultats attendus : Augmentation de la capacité de recrutement, du niveau d'études, du recrutement d'étudiants et des services d'orientation professionnelle auprès des fonctionnaires des services d'ÉE des ministères partenaires.	Manitoba
Projets ministériels du district de la Saskatchewan	257	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	72 461,00	72 103,00	Résultats attendus : Augmentation de la capacité de recrutement, du niveau d'études, du recrutement d'étudiants et des services d'orientation professionnelle à l'intention des fonctionnaires des services d'ÉE des ministères partenaires.	Saskatchewan
Projets ministériels de Thunder Bay	258	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	37 750,00	13 365,00	Résultats attendus : Recrutement de six à huit Autochtones; une augmentation de la capacité de recrutement, du niveau d'études, du recrutement d'étudiants, et du nombre des employés membres des groupes désignés dans la fonction publique dans les ministères partenaires.	Saskatchewan

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Région de l'ouest							
Femmes – aucun projet							
Autochtones							
Mise en valeur du potentiel des peuples des Premières nations et des Autochtones en géomatique	282	Ressources naturelles Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Perfectionnement de carrières	61 920,00	57 392,00	Résultats attendus : Élaboration d'un plan de RH visant à étendre et à rehausser les fonctions techniques de l'unité de gestion des terres de la tribu des Blood.	Alberta
Planification des ressources humaines du Yukon	302	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Recrutement / Représentation	6 500,00	5 400,00	Un plan des ressources humaines à l'échelle gouvernementale préparé en consultation avec des représentantes et représentants ministériels, les Premières nations et d'autres personnes; une formation complète pour les fonctionnaires fédéraux; et une stratégie de communication destinée à favoriser une meilleure compréhension des besoins des deux paliers de gouvernement.	Yukon
Personnes handicapées							
Stratégie coordonnée pour la prestation d'aides techniques aux personnes handicapées	240	Environnement Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	58 391,00	50 364,00	Résultats attendus : Mise sur pied de partenariats avec des associations et avec le gouvernement de la Colombie-Britannique en vue d'établir une infrastructure durable qui facilite véritablement l'embauche de personnes handicapées et leur installation dans des locaux aménagés pour les ministères régionaux.	Colombie-Britannique
Une nouvelle main-d'oeuvre à la hauteur	303	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation, Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	20 000,00	24 000,00	L'élaboration d'un outil et de stratégies pour aider les gestionnaires à constituer un effectif représentatif; et une réduction des obstacles dans le processus de sélection et d'embauche de personnes handicapées.	Alberta

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
Minorités visibles							
Tirer partie de la diversité – Le rôle essentiel des leaders	298	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	5 000,00	3 000,00	Résultats attendus: Sensibilisation accrue des décideurs des niveaux supérieurs aux stratégies visant à accroître la représentation des minorités visibles, et à offrir des possibilités de perfectionnement dans le cadre de leurs plans concernant les ressources humaines.	Alberta
Tous les groupes désignés							
Représentation des groupes de l'ÉE dans les jurys de sélection	236	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Recrutement / Représentation	2 000,00	3 643,00	Résultats attendus : Représentation accrue des membres de groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi au sein de jurys de sélection; sensibilité accrue des gestionnaires aux questions d'équité en matière d'emploi; meilleur rendement des membres des groupes désignés aux concours.	Alberta
Orientation de carrière – ÉE	238	Commission de la fonction publique du Canada	Perfectionnement de carrières, Transition	1,00	3 093,00	Résultats attendus : Accès accru des employés membres des groupes désignés à des conseillers en orientation – ÉE.	Alberta
Accroître le leadership des ministères dans les activités interministérielles	239	Transports Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	60 885,00	69 294,00	Résultats attendus : Mise au point d'un modèle d'engagement et de leadership ministériels constants dans le cadre d'initiatives interministérielles stratégiques en équité en matière d'emploi.	Colombie-Britannique
Liaison interministérielle	242	Pêches et Océans Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Recrutement / Représentation	67 164,00	48 415,00	Résultats attendus : Optimisation des efforts d'information de la fonction publique pour attirer un plus grand nombre de candidats issus de groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi et renforcement de l'image de la fonction publique fédérale comme employeur exemplaire.	Colombie-Britannique
Agent, Service d'orientation de carrière	243	Commission de la fonction publique du Canada	Perfectionnement de carrières	76 802,00	82 721,00	Résultats attendus : Établissement d'options de services d'orientation professionnelle destinés aux membres des groupes désignés grâce à l'établissement de liens avec des	Colombie-Britannique

Région, groupe désigné et titre du projet	Code de projet	Ministère responsable	Thème(s)	Budget PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultat/ produit	Province
						fournisseurs existants de services et la mise sur pied de services dans des régions où il y en n'a pas.	
Initiative de recrutement, de formation et de perfectionnement du Yukon – ÉE	245	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation, Perfectionnement de carrières	176 522,00	122 166,00	Résultats attendus : Élaboration de liens en vue de la création d'un bassin de candidats compétents à de futurs concours, en particulier dans les secteurs de pénurie du Nord.	Yukon
Développer des compétences interculturelles	246	Santé Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	10 000,00	11 323,00	Résultats attendus : Participation accrue des gestionnaires à des activités de sensibilisation aux réalités culturelles et autres activités connexes en tant que champions de ces activités de sensibilisation.	Colombie-Britannique
Coordonnateur Interministériel – Projet d'ÉE	247	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	31 637,00	31 632,00	Résultats attendus: Création de liens interministériels durables.	Yukon
Répondre aux problèmes d'ÉE dans le Nord	249	Affaires indiennes et du Nord Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE, Perfectionnement de carrières	55 038,00	55 923,00	Résultats attendus : Création d'un répertoire des compétences du Nord permettant aux gestionnaires et aux groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi d'embaucher des membres de ces groupes et d'en faire la promotion, respectivement. Les employés fédéraux utiliseront les services d'orientation professionnelle – ÉE afin de faire des choix de carrière plus avisés.	Yukon
Conseiller en ÉE	307	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	13 200,00	5 535,00	Des services améliorés de perfectionnement professionnel pour les groupes désignés; une efficience et une viabilité accrues de la prestation de services d'ÉE et le maintien en poste de membres de groupes désignés; et de meilleurs partenariats entre les ministères qui partagent les pratiques exemplaires.	Colombie-Britannique
Sous-total				**3 844 163,50**	**3 552 810,00**		
Prime pour les locaux (13 % des ressources salariales)				265 224,00	265 224,00		
Total du Fonds du partenariat				**4 109 387,50**	**3 818 034,00**		

Annexe 2

Pogramme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) Information financière, exercice 2000-2001

	Budget		Dépenses	
	$	%	$	%
Fonds d'intervention (SCT)	2 420 000,00	24,7	2 143 647,00	22,9
Fonds du partenariat (CFP)	3 961 945,00	40,4	3 818 033,00	40,9
Groupe du PMPÉE (SCT)	610 000,00	6,2	604 255,00	6,5
Opération du Fonds du partenariat (CFP)	1 461 388,00	15,0	1 430 724,00	15,3
Centre de ressources adaptées pour personnes handicapées (CFP)	557 200,00	5,7	554 095,00	5,9
Bureau des services de perfectionnement de carrières (CFP)	639 467,00	6,5	643 725,00	6,9
Réseau d'aménagement pour employés handicapés (SCT)	150 000,00	1,5	149 514,00	1,6
Total	**9 800 000,00**	**100,0**	**9 343 993,00**	**100,0**

Annexe 2

Pogramme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) Information financière, exercice 2000-2001

	Budget		Dépenses	
	$	%	$	%
Fonds d'intervention (SCT)	2 420 000,00	24,7	2 143 647,00	22,9
Fonds du partenariat (CFP)	3 961 945,00	40,4	3 818 033,00	40,9
Groupe du PMPÉE (SCT)	610 000,00	6,2	604 255,00	6,5
Opération du Fonds du partenariat (CFP)	1 461 388,00	15,0	1 430 724,00	15,3
Centre de ressources adaptées pour personnes handicapées (CFP)	557 200,00	5,7	554 095,00	5,9
Bureau des services de perfectionnement de carrières (CFP)	639 467,00	6,5	643 725,00	6,9
Réseau d'aménagement pour employés handicapés (SCT)	150 000,00	1,5	149 514,00	1,6
Total	**9 800 000,00**	**100,0**	**9 343 993,00**	**100,0**

Annexe 3

Participation des institutions fédérales selon la région

Exercice 2000-2001

Région	Fonds	Ministère
Atlantique		
	Fonds du partenariat	Affaires indiennes et du Nord Canada
		Agence des douanes et du revenu du Canada
		Agence de promotion économique du Canada atlantique
		Santé Canada
		Anciens Combattants Canada
		Pêches et Océans
		Commission de la fonction publique du Canada
		Environnement Canada
		Citoyenneté et Immigration Canada
		Ministère de la Justice Canada
		Développement des ressources humaines Canada
		Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
		Industrie Canada
		Gendarmerie Royale du Canada (personnel civil)
Québec		
	Fonds du partenariat	Transport Canada
		Santé Canada
		Commission de la fonction publique du Canada
		Patrimoine canadien
		Développement des ressources humaines Canada
		Agence spatiale canadienne
		Pêches et Océans
		Parcs Canada
		Agence des douanes et du revenu du Canada
		Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Région de la capitale nationale et est de l'Ontario		
	Fonds du partenariat	Industrie Canada
		Ressources naturelles Canada
		Santé Canada
		Agriculture et Agroalimentaire Canada
		Développement des ressources humaines Canada
		Commission de la fonction publique du Canada
		Pêches et Océans
		Affaires indiennes et du Nord Canada
		Patrimoine canadien

Région	Fonds	Ministère
		Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
		Agence des douanes et du revenu du Canada
		Anciens combattants du Canada
		Défense nationale
	Fonds d'intervention[1]	Commission de la fonction publique du Canada
		Affaires indiennes et du Nord Canada
		Ministère de la Justice Canada
		Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
		Développement des ressources humaines Canada
		Statistique Canada
		Agriculture et Agroalimentaire Canada
		Pêches et Océans
		Environnement Canada
		Ministère des Finances Canada
		Patrimoine canadien
		Service correctionnel Canada
		Ressources naturelles Canada
		Industrie Canada
		Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
		Commission canadienne des droits de la personne
		Centre canadien de gestion
		Archives nationales du Canada
		Santé Canada
		Bibliothèque nationale du Canada
		Citoyenneté et Immigration Canada
		Défense nationale
Centre et sud de l'Ontario		
	Fonds du partenariat	Agence des douanes et du revenu du Canada
		Affaires indiennes et du Nord Canada
		Service correctionnel Canada
		Agriculture et Agroalimentaire Canada
		Développement des ressources humaines Canada
		Commission de la fonction publique du Canada
		Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
		Industrie Canada
		Pêches et Océans
		Santé Canada
		Environnement Canada
		Commission de l'immigration et du statut de réfugié
		Ministère de la Justice Canada
		Transport Canada
		Patrimoine canadien

[1] Plusieurs projets du Fonds d'intervention incluent des régions.

Région	Fonds	Ministère
		Anciens combattants du Canada
		Citoyenneté et Immigration Canada
		Gendarmerie Royale du Canada (personnel civil)
		Centre national de recherches
		Défense nationale
		Statistique Canada
Région centrale des prairies		
	Fonds du partenariat	Agriculture et Agroalimentaire Canada
		Service correctionnel Canada
		Agence des douanes et du revenu du Canada
		Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
		Commission de la fonction publique du Canada
		Patrimoine canadien
		Développement des ressources humaines Canada
		Affaire indiennes et du Nord Canada
		Santé Canada
		Conseil privé
		Environnement Canada
		Centre national de recherches
		Commission canadienne des grains
		Commission canadienne des droits de la personne
		Citoyenneté et Immigration Canada
Région de l'ouest		
	Fonds du partenariat	Ressources naturelles Canada
		Commission de la fonction publique du Canada
		Environnement Canada
		Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
		Transport Canada
		Pêches et Océans
		Santé Canada
		Affaires indiennes et du Nord Canada
		Défense nationale
		Agence des douanes et du revenu du Canada
		Développement des ressources humaines Canada
		Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
		Parcs Canada
		Centre national de recherches
		Anciens combattants du Canada
		Industrie Canada
		Patrimoine canadien

Annexe 4A

Fonds d'intervention

Projets selon le thème, exercice 2000-2001

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
Perfectionnement professionnel							
	159	Programme de préparation à l'emploi du groupe CS à l'intention des membres des groupes désignés	Le Programme a été élaboré à la Division du renouveau de la collectivité du SCT, en partenariat avec la Division des programmes de recrutement et de perfectionnement de la CFP. Le Programme consiste en deux années d'études postsecondaires et d'affectations sur le tas. Il donnera aux employés autres que CS, qui manifestent de l'intérêt pour le travail en technologie de l'information (TI), et qui ont les aptitudes requises, l'occasion de recevoir la formation et le perfectionnement nécessaires pour accéder au groupe CS. Un projet pilote comprenant 19 membres de groupes désignés de l'équité en emploi a débuté dans la RCN pendant l'AF 1999-2000. Tous les ajustements nécessaires ont été apportés au programme avant que le volet régional du projet, ouvert à toutes les régions, ne débute en novembre 2000.	Monique Bergevin Bergevin.Monique@tbs-sct.gc.ca	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	750 000,00	747 093,00
	285	Programme d'avancement professionnel des minorités visibles à CIC	Ce projet a pour objectif d'instaurer, à l'échelle du pays, un programme pilote en vertu duquel 10 membres des minorités visibles occupant des postes subalternes (de niveau PM-2) pourraient accéder à des postes supérieurs (de niveau PM-5), dans une période de 2 ou 3 ans. Le programme, qui sera offert à tous les membres des minorités visibles de CIC, se veut une mesure de transition qui favorisera une meilleure représentation.	Brigitte Fortin Brigitte.Fortin@ic.gc.ca	Citoyenneté et Immigration Canada	35 000,00	23 153,84
	289	Programme de perfectionnement des cadres supérieurs en Gestion de l'information et de la technologie	Ce projet consiste à élaborer et à mettre en œuvre un volet régional du Programme de perfectionnement des gestionnaires en GI/TI. Il a pour objectif d'offrir des possibilités de carrière en gestion dans le domaine de la GI/TI, qui présente un potentiel croissant pour les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. Les fonds seront utilisés pour compenser les coûts liés à l'évaluation des membres	Helen Jelich Jelich.Helen@tbs-sct.gc.ca	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	35 000,00	35 000,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
			des groupes désignés, particulièrement les Autochtones et les personnes handicapées, qui seraient normalement pris en charge par les ministères.				
Total – Perfectionnement professionnel						**820 000,00**	**805 546,84**
Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE							
	160	Séminaire sur les enjeux et l'autonomie gouvernementale des Autochtones	Ce séminaire (de deux jours) vise principalement à permettre aux gestionnaires et aux cadres de tous les niveaux de la fonction publique fédérale de mieux connaître et de mieux comprendre les questions et l'autonomie gouvernementale des Autochtones en mettant en valeur les principes de respect et de reconnaissance mutuels, de responsabilité commune et de partage. Une série de huit séminaires a été offerte en français, en anglais ou bilingue à l'AC et dans les régions.	Michel Brazeau Michelbr@ccmd-ccg.gc.ca	Centre canadien de gestion	124 000,00	124 000,00
	273	Module de formation virtuelle sur la diversité	Le module de formation virtuelle sur la diversité vise principalement à équiper les gestionnaires d'un outil pour que leurs équipes respectives adoptent une stratégie d'apprentissage et, ainsi, dirigent et mettent en œuvre les modalités d'équité en matière d'emploi et des stratégies de diversité dans leurs propres secteurs de responsabilité et de responsabilisation.	Michel Brazeau Michelbr@ccmd-ccg.gc.ca	Centre canadien de gestion	60 000,00	60 000,00
	283	Instruction et formation concernant les besoins d'aménagements des personnes ayant des troubles d'apprentissage sur le plan de l'emploi	Ce projet a pour but de concevoir un programme d'instruction et de formation pour les gestionnaires et les employés en ce qui concerne les aménagements dont ont besoin les personnes ayant des troubles d'apprentissage sur le plan de l'emploi. De cette façon, le gouvernement fédéral pourra prendre les mesures voulues pour répondre aux besoins particuliers liés à l'emploi des personnes qui ont des troubles d'apprentissage.	Enrico Bonomo Bonomo.Enrico@tbs-sct.gc.ca	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	20 000,00	19 500,00
	287	Accroître la diversité de la gestion intermédiaire à la Défense nationale au moyen d'un programme de parrainage des candidats à la	Ce projet a pour objectif principal d'élaborer un programme pilote en vue d'accroître la diversité chez les candidats à la maîtrise en administration publique. Le projet consiste à adapter un programme très efficace et innovateur d'études supérieures en administration publique dans le but de trouver des solutions aux problèmes de diversité et de leadership en gestion de la fonction publique, d'abord dans le contexte de la Défense nationale puis dans celui d'autres	LCdr Allan Turner mail950i@dnd.ca	Défense nationale	30 800,00	27 800,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
		maîtrise en administration publique (Gestion)	ministères et, éventuellement, d'autres gouvernements. Les candidats pour ce programme seront choisis à partir d'au moins deux régions, soit de l'Atlantique et du Pacifique.				
	290	Appui en matière d'équité en emploi pour les employeurs distincts	Dans le cadre de ce projet, la Direction des opérations du travail (DRHC) aidera les employeurs distincts à constituer leur capacité en matière d'équité en emploi. Le projet permettra en outre de faciliter la transition au statut d'employeur distinct au moyen d'une formation pratique, de conseils et de consultation, et par l'élaboration de produits, d'outils et de méthodes.	Rich Watson rich.watson@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	90 900,00	59 937,00
	300	Guide à l'intention des gestionnaires pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts	Bien qu'il y ait dans la fonction publique une volonté de fournir l'information qui soit accessible pour tous, on manque de renseignements et d'orientation pour aider les gestionnaires : utiliser les formats alternatifs/substituts. Le guide proposé : a) permettra aux gestionnaires de se familiariser avec leurs responsabilités de fournir l'information fédérale dans les médias substituts; b) fera connaître les avantages de la planification des médias substituts dès les premiers stades de la production; c) permettra à tous les Canadiens d'accéder plus facilement à l'information fédérale.	Mary Frances Laughton laughton.maryfrances@ic.gc.ca	Industrie Canada	20 000,00	20 000,00
	286	Aménagement en vue de l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés à Agriculture et Agroalimentaire Canada	Cette proposition a pour but d'aider les comités d'équité en emploi du Ministère à organiser, en février 2001, un atelier national portant sur la création d'une organisation inclusive pour tous les employés. L'un des principaux éléments est le partage continu d'expertise et de pratiques exemplaires au moyen de partenariats. L'objectif consiste à mettre au point un guide pratique, détaillé et personnalisé des stratégies d'aménagement disponibles et à favoriser la création d'un milieu de travail inclusif.	Arvin Jelliss jellissa@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	71 000,00	71 000,00
Total – Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE						**416 700,00**	**382 237,00**

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
Mentorat							
	299	Stratégie nationale pour un programme de mentorat – Une perspective inclusive d'équité en emploi	Les priorités gouvernementales et d'autres publications à l'appui soulignent depuis plus d'un an l'importance d'un programme national de mentorat. Les objectifs de ce projet sont : a) d'analyser les besoins pour clarifier l'éventuel rôle des organismes centraux; b) d'élaborer, créer et mettre en œuvre un dépôt central (et national) de pratiques exemplaires de mentorat et d'outils sur l'apprentissage et le perfectionnement professionnel, l'orientation, la formation et l'acquisition continue du savoir; c) de faciliter l'accès aux outils et pratiques de mentorat à l'échelle du gouvernement; et d) d'améliorer le marketing et les communications afin de tenir les agents des ressources humaines, les gestionnaires et les employés informés des développements concernant le mentorat et le perfectionnement professionnel.	Alain Caron Alain_Caron@pch.gc.ca	Patrimoine canadien	20 000,00	20 000,00
Total – Mentorat						**20 000,00**	**20 000,00**
Recrutement et représentation							
	270	Intégration de jeunes personnes handicapées à la fonction publique fédérale	Ce projet vise à recruter des jeunes personnes handicapées pour un stage d'un an qui leur permettra d'acquérir une expérience utile. Cela leur fournira l'occasion de faire montre de leurs capacités et d'obtenir un poste permanent dans la fonction publique fédérale. Durant le stage, les participants recevront de la formation, seront encadrés et parrainés par un ministère et pourront poser leur candidature en vue d'un poste permanent.	Enrico Bonomo Bonomo.Enrico@tbs-sct.gc.ca	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	220 000,00	91 782,00
	272	Programme d'éducation et de formation postsecondaires pour Inuits au Nunavut	Ce projet vise à accroître, dans le cadre du processus global de représentation des Autochtones dans la fonction publique fédérale, les taux d'emploi, de représentation et de maintien en poste des Inuits à Justice Canada; à assurer une application efficace de la justice par la nouvelle structure de tribunaux; et à faire en sorte que Justice Canada recrute des Inuits et leur dispense de la formation afin qu'ils deviennent des avocats dans ses bureaux régionaux du territoire du Nunavut.	Mireille Provost mireille.provost@justice.gc.ca	Justice Canada	90 000,00	90 000,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	284	Programme de recrutement et de maintien en poste pour les personnes ayant un handicap	Ce projet a pour but de concevoir un programme accéléré permettant au ministère des Pêches et Océans de recruter et de maintenir en poste des personnes handicapées à tous les niveaux de l'organisation, de manière à atteindre un taux de disponibilité de 5,5 % sur le marché du travail. Le ministère prévoit recruter, au cours des prochaines cinq années, 100 employés pour une période indéterminée et 160 employés à temps partiel. Le recrutement se fera principalement à l'extérieur de la RCN, sans toutefois exclure la RCN.	Alan Viehbeck viehbeca@dfo-mpo.gc.ca	Pêches et Océans Canada	162 800,00	66 552,81
	291	Accès rapide	L'objectif du programme Accès rapide est d'assurer aux personnes handicapées qui possèdent déjà une expérience de travail la possibilité de démontrer directement aux gestionnaires de la fonction publique leurs connaissances, compétences et qualités au regard de postes dans la fonction publique.	Glynis Ellerington glynis.ellerington@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	132 240,00	130 574,00
Total – Recrutement et représentation						**605 040,00**	**378 908,81**
Maintien en poste et milieu de travail réceptif							
	163	Formation de techniciens en technologies informatiques adaptives	Exercices 1999-2001 : Le manque de techniciens ayant suivi la formation qui leur permettrait d'évaluer les besoins des employés handicapés, d'effectuer les achats et les installations nécessaires, de former ces personnes et de leur fournir un soutien continu empêche les employés handicapés d'avoir pleinement accès aux réseaux d'information. Un cours de formation sera élaboré et offert aux techniciens de la fonction publique pour qu'ils puissent installer et entretenir les aides techniques et le matériel informatique adapté. D'ici mars 2001, 18 cours devraient permettre de former 90 techniciens ministériels. Exercice 2001-2002 : Il existe encore un écart important entre le nombre de techniciens formés pour évaluer les besoins techniques des employés handicapés, installer les technologies informatiques adaptives et pour offrir un soutien continu grandement nécessaire au niveau technique et didactique et le nombre de clients nécessitant ce genre de services. Le manque de soutien technique continue d'entraver les capacités des employés handicapés. Un cours de formation mis au point à	André Demers André.Demers@ec.gc.ca	Environnement Canada	140 000,00	140 000,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
			Environnement Canada et comportant deux composantes, un cours de quatre semaines offert en direct et un cours pratique de dix jours, sera encore offert aux techniciens ministériels pendant une autre année.				
	271	Technologie informatique adaptée en ligne	La technologie informatique adaptée en ligne fournira aux gestionnaires, aux professionnels de la Technologie de l'information (TI) et aux personnes handicapées une vaste gamme d'informations leur permettant de prendre des décisions éclairées quant au choix des produits de TI, afin d'assurer aux employés ayant un handicap une participation et une intégration pleines et entières, de façon compatible avec le système de TI existant.	Mostafa Zommo mostafa.zommo@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	232 500,00	232 500,00
	274	Trousse de biens et de services accessibles	La trousse de biens et de services accessibles aidera les agents et les gestionnaires de l'administration fédérale chargés des achats dans leurs activités d'approvisionnement en ce qui concerne les dispositions normalisées, les conditions des marchés et les sources de fournisseurs, ce qui favorisera l'appariement entre les biens et services appropriés ainsi que les besoins des employés handicapés.	Mary Frances Laughton laughton.maryfrances@ic.gc.ca	Industrie Canada	124 000,00	124 000,00
	285	Programme d'avancement professionnel des minorités visibles à CIC	Ce projet a pour objectif d'instaurer, à l'échelle du pays, un programme pilote en vertu duquel 10 membres des minorités visibles occupant des postes subalternes (de niveau PM-2) pourraient accéder à des postes supérieurs (de niveau PM-5), dans une période de 2 ou 3 ans. Le programme, qui sera offert à tous les membres des minorités visibles de CIC, se veut une mesure de transition qui favorisera une meilleure représentation.	Brigitte Fortin Brigitte.Fortin@ic.gc.ca	Citoyenneté et Immigration Canada	35 000,00	23 453,84

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	286	Aménagement en vue de l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés à Agriculture et Agroalimentaire Canada	Cette proposition a pour but d'aider les comités d'équité en emploi du Ministère à organiser, en février 2001, un atelier national portant sur la création d'une organisation inclusive pour tous les employés. L'un des principaux éléments est le partage continu d'expertise et de pratiques exemplaires au moyen de partenariats. L'objectif consiste à mettre au point un guide pratique, détaillé et personnalisé des stratégies d'aménagement disponibles et à favoriser la création d'un milieu de travail inclusif.	Arvin Jelliss jellissa@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	71 000,00	71 000,00
Total – Maintien en poste et milieu de travail réceptif						**602 500,00**	**590 953,84**

[1] Deux projets contenus dans cette annexe sont indiqués sous plus d'un thème, par conséquent le total *Budget PMPÉE approuvé* et *Dépenses PMPÉE* n'égale pas le total du *Budget et des dépenses* des projets approuvés du Fonds d'intervention.

Annexe 4B

Fonds du Partenariat

Projets selon le thème, exercice 2000-2001

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
Perfectionnement professionnel							
	190	Programme de transition pour le soutien administratif – Perfectionnement professionnel	Programme de perfectionnement de trois ans visant à faciliter la progression des carrières des femmes au-delà de postes de soutien administratif.	Pascal Joseph pascal.joseph@ccra-adrc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	19 020,00	15 429,00
	191	Orientation de carrière et mentorat aux fins du perfectionnement et de l'avancement des membres des groupes désignés.	Initiative d'orientation professionnelle et de mentorat qui donnera lieu à des possibilités de perfectionnement pour 12 employés membres des groupes désignés, pour ainsi augmenter leur représentation à des postes supérieurs.	Brigitte Hohn hohn.brigitte@ic.gc.ca	Industrie Canada	22 564,00	22 411,00
	201	Programme de mentorat pour le perfectionnement des compétences	Programme formel de mentorat de perfectionnement associant 30 membres des groupes visés par les politiques d'équité en matière d'emploi du niveau de cadres intermédiaires à des cadres supérieurs pour développer des compétences essentielles d'ordre organisationnel et comportemental dans le milieu de travail.	Gina Balice gina.balice@ccra-adrc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	48 250,00	48 250,00
	202	Gestion et développement de carrière pour l'avancement des employés de groupe désigné	Initiative globale grâce à laquelle le Bureau des services de développement de carrière de la CFP forme des conseillers à avoir des interventions individuelles structurées en gestion de carrière et des séances d'information sur le développement de la carrière à l'intention de membres des groupes désignés.	Bill Pascal william_pascal@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	100 540,00	100 540,00
	203	Orientation professionnelle dans la fonction publique fédérale à Terre-Neuve et au Labrador	Entreprise de consultation d'une vaste gamme de fonctionnaires fédéraux de Terre-Neuve, l'accent étant résolument mis sur les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, afin de jauger les besoins en services d'orientation professionnelle des fonctionnaires et la faisabilité d'en assurer la permanence.	Paul Mills pmills@acoa.ca	Agence de promotion économique du Canada atlantique	3 703,00	2 834,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	204	Le programme de formation et de perfectionnement à l'intention des membres des groupes de minorités visibles et des personnes handicapées dans le groupe PE	Entreprise globale visant à accroître la représentation et le taux de maintien de l'effectif des membres des groupes désignés à des postes de spécialistes des Ressources humaines.	Éric Legrand Eric.Legrand@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	167 585,00	164 491,00
	205	Adaptation au contexte du Québec d'une formation spécialisée en counselling de carrière et prestation de services individuels en gestion de carrière pour les membres des groupes désignés	Adaptation du cours d'orientation professionnelle aux besoins du Québec et prestation de services de gestion de carrière aux employés membres de groupes désignés.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	65 195,00	65 195,00
	206	Programme d'évaluation de compétences en gestion pour les groupes cibles occupant un poste de gestion intermédiaire dans la fonction publique fédérale (région du Québec)	Effort global pour assurer des services spécialisés en évaluation des compétences en gestion et en plans de perfectionnement aux membres de groupes cibles dans tous les ministères de la région du Québec; collaborer avec des ministères à la création d'un bassin représentatif d'éléments de relève pour les postes de la haute direction.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	30 540,00	30 540,00
	207	Adjoint de recherches, Partenariat entre Industrie Canada (IC) et l'Université d'Ottawa – Programme de transition	Programme de préparation à l'emploi visant à procurer des possibilités de perfectionnement professionnel et d'enrichissement aux employés exceptionnels des groupes de l'administration et du soutien; procurer des possibilités de migration professionnelle à la vulnérable collectivité de l'administration et du soutien.	Michel Lemire lemire.michel@ic.gc.ca	Industrie Canada	13 500,00	13 500,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	216	Activités en gestion de carrière pour l'équité en matière d'emploi (ÉE)	Mise au point de services de gestion de carrière (y compris d'orientation professionnelle) qui seront offerts aux employés faisant partie des groupes désignés.	J. Robert Joubert robert_joubert@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	21 712,00	16 712,00
	222	Explorer votre potentiel – Une perspective de la diversité	Modèle axé sur l'apprentissage visant à intensifier la sensibilité à la diversité dans les programmes ministériels existants de mentorat au moyen de la présentation d'une série d'ateliers et la transmission d'outils et de ressources.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	25 500,00	25 500,00
	224	Élaboration, coordination et mise sur pied d'un programme interministériel de mentorat à l'intention des employés de groupes désignés	Modèle global de mentorat visant à aider à établir une relation interactive centrée sur l'apprentissage entre des gestionnaires d'expérience et des employés membres des groupes désignés dans les domaines tels que la planification de carrière et le perfectionnement professionnel.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	32 972,00	32 972,00
	229	Programme de mentorat pour les employés de Sciences et Technologie	Entreprise globale visant à établir un programme interministériel et décentralisé de mentorat pour tous les employés avec un élément ciblant particulièrement les membres des groupes visés par l'ÉE, dans les domaines des sciences et de la technologie.	Lorraine Touchette touchette@dfo-mpo.gc.ca	Pêches et Océans Canada	84 952,00	84 950,00
	238	Orientation de carrière – ÉE	Entreprise visant à réduire les obstacles au développement de la carrière et à l'avancement professionnel des membres des groupes désignés à la fonction publique fédérale.	Suneela Chopra-Kumar suneela.chopra-kumar@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	1,00	3 093,00
	243	Agent, Service d'orientation de carrière	Création et mise en œuvre d'un service interministériel régional d'orientation professionnelle visant à faciliter le perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés.	Suneela Chopra-Kumar Suneela.Chopra-kumar@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	76 802,00	82 721,00
	245	Initiative de recrutement, de formation et de perfectionnement du Yukon – ÉE	Création de possibilités ministérielles, interministérielles et intergouvernementales de perfectionnement professionnel de membres des groupes cibles à la fonction publique afin de favoriser leur avancement au sein du gouvernement.	Adeline Webber adeline.webber@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	176 522,00	122 166,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	249	Répondre aux problèmes d'ÉE dans le Nord	Recrutement d'un PE-3 pour travailler à chacun des obstacles à l'équité en matière d'emploi dans le Nord; élaborer une base de données des compétences accessibles par Internet pour les ministères fédéraux.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Affaires indiennes et du Nord Canada	55 038,00	55 923,00
	250	Projet en Saskatchewan visant à favoriser l'accès des étudiants autochtones aux emplois fédéraux en sciences, technologie et en agriculture.	Mise sur pied de partenariats constructifs parmi les intervenants en vue d'augmenter la représentation des employés autochtones au sein de la fonction publique fédérale en Saskatchewan; élaboration de matériel de promotion pour faire de la sensibilisation aux sciences et créer de l'intérêt pour les sciences.	Marian Zeer marian.zeer@ic.gc.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	30 000,00	30 000,00
	251	Programme de formation (perfectionnement) des Autochtones	Élaboration et mise en place d'un programme complet de formation en gestion d'une durée de trois à cinq ans pour les Autochtones.	Doug Spiers spiersde@csc-scc.gc.ca	Service correctionnel du Canada	80 000,00	14 707,00
	264	Centre d'apprentissage Orientation professionnelle – ÉE (estimation seulement)	Collaboration de cinq ministères pour la création d'un centre professionnel portant une attention particulière aux besoins des membres de minorités visibles et des personnes handicapées aux Terrasses de la Chaudière.	Madeleine Lafleur LafleurM@INAC.GC.CA	Affaires indiennes et du Nord Canada	47 550,00	47 550,00
	265	Initiative de perfectionnement professionnel à l'intention des Autochtones (IPPA)	Ce programme facilite les affectations interministérielles et offre des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel aux employés autochtones.	J. Robert Joubert robert_joubert@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	211 852,00	211 852,00
	268	Intégration des personnes handicapées	Entreprendre l'élaboration d'un atelier multimédia de formation complet (projet pilote de l'Ontario) afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées à l'AAC, au SCP ainsi qu'à d'autres ministères fédéraux menant des recherches scientifiques, tout en faisant la promotion de partenariats entre les organismes de placement des secteurs privé et public.	Jean Louis Deveau deveaujl@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	19 986,00	19 983,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	269	Formation et perfectionnement de membres de minorités visibles en vue de faire partie de jurys de sélection dans la région de l'Ontario	Entreprise visant à constituer un bassin de membres de minorités visibles formés dans les domaines tels que le recrutement, la sélection et l'entrevue et aptes à faire partie de jurys de sélection, et à aider les gestionnaires à s'acquitter de leur engagement d'avoir des jurys représentatifs.	Paul J. Choquette paul.j.choquette@pwgsc.gc.ca	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	69 087,00	32 497,00
	282	Mise en valeur du potentiel des peuples des Premières nations et des Autochtones en géomatique	Entreprise visant à développer les compétences en gestion des terres des gens des Premières nations et des Autochtones.	Gordon Olsson golsson@nrcan.gc.ca	Ressources naturelles Canada	61 920,00	57 392,00
	292	Projet pilote d'encadrement professionnel «Établir de bons rapports dans un milieu de travail diversifié»	Dans le cadre de ce projet, les spécialistes des RH et les autres personnes qui fournissent des services d'orientation professionnelle aux employés et employées acquerront les compétences requises en apprentissage dans le domaine de l'ÉE et de la diversité afin de favoriser le perfectionnement professionnel efficace et adéquat des membres des groupes désignés dans le domaine de l'ÉE.	Yanik Ross yanik@dfo-mpo.gc.ca	Pêches et Océans Canada	25 000,00	25 000,00
	304	Créer un milieu de travail intégré	Un projet d'envergure visant à accroître la représentation des membres de groupes désignés à DRHC, grâce à la création d'une réserve de membres de groupes de minorités visibles formés pour faire partie de jurys de sélection, la prestation d'un cours d'orientation en matière de perfectionnement professionnel dans la fonction publique fédérale, et la création d'un réseau pour les membres de groupes de minorités visibles et les membres d'autres groupes désignés dans la région de l'Ontario de DRHC.	Lisa McNulty lisa.mcnulty@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	47 000,00	47 000,00
Total – Perfectionnement professionnel						**1 536 791,00**	**1 373 208,00**
Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE							
	199	Conseil ontarien du leadership en RH (COLRH) Initiative d'équité en emploi	Entreprise d'un an visant à intégrer les questions et les objectifs d'équité en matière d'emploi aux plans et aux activités du Conseil du leadership des ressources humaines de l'Ontario; cerner les questions de ressources humaines qui concernent les membres des groupes désignés et d'autres employés.	Alan McLarty mclartya@dfo-mpo.gc.ca	Pêches et Océans Canada	78 227,00	78 516,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	200	Soutien de gestion de carrière	Initiative d'apprentissage visant à procurer à 25 participants une solide compréhension et la capacité de pratiquer l'orientation professionnelle axée sur l'équité en matière d'emploi grâce à leur participation au cours d'orientation professionnelle axé sur l'équité en matière d'emploi du Bureau des services de développement de carrière.	John Arro John.Arro@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	11 000,00	30,00
	210	Guide sur l'aménagement pour accès facile	Élaboration et production d'un guide visant à procurer aux partenaires participants un document illustré des pratiques exemplaires en matière de conception architecturale sans obstacles et de politiques d'accessibilité.	Pierre Legault legaultp@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 000,00	5 000,00
	220	Comment embaucher, maintenir en poste et promouvoir les membres des groupes désignés : un guide pour les gestionnaires	Mise au point et production d'une trousse de formation visant à procurer aux gestionnaires des outils plus efficaces pour embaucher, garder à l'effectif et promouvoir les membres des groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi.	Gina Rallis gina_rallis@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	31 700,00	28 527,00
	232	Répertoire des Autochtones de l'Atlantique	Entreprise globale visant à sensibiliser des intervenants cibles des secteurs public, privé et non gouvernemental à l'existence d'éventuels employés autochtones; également, réseautage avec des établissements d'enseignement qui présentent une forte concentration d'étudiants autochtones.	William Montour MontourB@INAC.GC.CA	Affaires indiennes et du Nord Canada	206 728,00	206 727,00
	233	Alimenter l'inclusion	Initiative d'apprentissage visant à sensibiliser les gestionnaires et les professionnels des RH aux obstacles à l'emploi qui existent pour les personnes handicapées, tout en faisant la promotion des possibilités de carrière existantes auprès des personnes handicapées.	Steve A. Lunney Lunney.Steve@ccra-adrc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	42 390,00	42 389,00
	234	Esprits ouverts et Portes ouvertes	Entreprise globale visant à promouvoir l'intégration des employés handicapés et l'aménagement de leur lieu de travail en mettant au point une série de modules de formation à l'intention des gestionnaires et du personnel, modules qui peuvent être intégrés à la formation existante au gouvernement fédéral.	Anne Estey anne.estey@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	92 502,00	87 047,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	235	Partenariat dans l'Î.-P.-É. pour l'ÉE	Entreprise axée sur les résultats visant à jeter les bases d'un partenariat durable entre des intervenants fédéraux, provinciaux et autres face à des questions d'ordre opérationnel touchant l'équité en matière d'emploi dans l'Île-du-Prince-Édouard.	Marilyn MacPherson mcmacpherson@vac-acc.gc.ca	Anciens Combattants Canada	74 880,00	74 880,00
	236	Représentation des groupes de l'ÉE dans les jurys de sélection	Entreprise visant à identifier et à supprimer les obstacles à l'emploi de membres des groupes désignés en faisant en sorte qu'il y ait une représentation de membres visés par la politique d'équité en matière d'emploi au sein de tous les jurys de sélection.	Tim Earle tim.earle@wd.gc.ca	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	2 000,00	3 643,00
	239	Accroître le leadership des ministères dans les activités interministérielles	Entreprise visant à accroître la participation des ministères individuels à la coordination d'activités et de partenariats interministériels pour la poursuite des objectifs d'ÉE.	Edie Preugschat PREUGSE@tc.gc.ca	Transports Canada	60 885,00	69 294,00
	242	Liaison interministérielle	Entreprise visant à sensibiliser les membres des groupes désignés aux possibilités d'emplois à la fonction publique; techniques pour connaître le succès dans le processus de demande d'emploi.	Allison Murdoch murdoch@dfo-mpo.gc.ca	Pêches et Océans Canada	67 164,00	48 415,00
	246	Développer des compétences interculturelles	Initiative visant à améliorer la gestion d'un milieu de travail interculturel.	Barb Brown barb_brown@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	10 000,00	11 323,00
	247	Coordonnateur Interministériel – Projet d'ÉE	Entreprise visant à répondre à un certain nombre de questions d'équité en matière d'emploi au niveau interministériel telles qu'elles sont déterminées par le Comité directeur.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	31 637,00	31 632,00
	249	Répondre aux problèmes d'ÉE dans le Nord	Recrutement d'un PE-3 pour travailler à chacun des obstacles à l'équité en matière d'emploi dans le Nord; élaborer une base de données des compétences accessibles par Internet pour les ministères fédéraux.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Affaires indiennes et du Nord Canada	55 038,00	55 923,00
	256	Projets ministériels du district du Manitoba	Sensibilisation à l'équité en matière d'emploi et mise en valeur du potentiel par la collaboration et la collecte et le partage d'information entre différents intervenants : ministères du gouvernement fédéral, groupes de défense de l'équité en matière d'emploi et associations communautaires.	Roger Foidart Roger.Foidart@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	70 512,00	63 902,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	258	Projets ministériels de Thunder Bay	Entreprise en collaboration avec les établissements locaux d'études postsecondaires pour recruter des mentors professionnels et les mettre à la disposition des diplômés autochtones dans les domaines de l'administration des affaires et autres; réduire les obstacles à l'emploi en tenant des ateliers de sensibilisation aux questions autochtones et des ateliers sur le harcèlement des Autochtones à tout le personnel du Ministère.	Roger Foidart Roger.Foidart@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	37 750,00	13 365,00
	259	Établissement d'un consensus et d'une capacité	Programme de formation de cadres commandité par l'université Harvard qui vise à favoriser la collaboration entre les intervenants dans les affaires autochtones au Manitoba en vue de l'établissement et de la promotion d'un programme d'action autochtone qui aille dans le sens des principes d'ÉE.	Brad Favel Brad.Favel@psc-cfp.gc.ca	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	21 750,00	21 750,00
	264	Centre d'apprentissage Orientation professionnelle – ÉE (estimation seulement)	Collaboration de cinq ministères pour la création d'un centre professionnel portant une attention particulière aux besoins des membres de minorités visibles et des personnes handicapées aux Terrasses de la Chaudière.	Madeleine Lafleur LafleurM@INAC.GC.CA	Affaires indiennes et du Nord Canada	47 550,00	47 550,00
	269	Formation et perfectionnement de membres de minorités visibles en vue de faire partie de jurys de sélection dans la région de l'Ontario	Entreprise visant à constituer un bassin de membres de minorités visibles formés dans les domaines tels que le recrutement, la sélection et l'entrevue et aptes à faire partie de jurys de sélection, et à aider les gestionnaires à s'acquitter de leur engagement d'avoir des jurys représentatifs.	Paul J. Choquette paul.j.choquette@pwgsc.gc.ca	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	69 087,00	32 497,00
	282	Mise en valeur du potentiel des peuples des Premières nations et des Autochtones en géomatique	Entreprise visant à développer les compétences en gestion des terres des gens des Premières nations et des Autochtones.	Gordon Olsson golsson@nrcan.gc.ca	Ressources naturelles Canada	61 920,00	57 392,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	297	Formation en langage gestuel	Ce projet vise à améliorer la communication entre les employés malentendants et leurs clients, que ceux-ci soient eux-mêmes malentendants ou non. On y parviendra en augmentant les capacités d'une employée ou d'un employé actuel en langage gestuel, en faisant passer son niveau de compétence de «bon» à celui d'«instructeur».	Éric Legrand Eric.Legrand@psc-cfp.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	6 695,00	5 999,00
	302	Planification des ressources humaines du Yukon	Une initiative ayant pour but d'améliorer l'accès aux occasions d'emploi, à la formation et au perfectionnement professionnel pour les Premières nations du Yukon, en vue d'élaborer un plan de mise en oeuvre à l'échelle gouvernementale.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	6 500,00	5 400,00
	305	Trouble d'apprentissage et déficience intellectuelle	Un projet visant à présenter des ateliers traitant de divers aspects et d'autres outils pour sensibiliser le personnel et les gestionnaires aux problèmes que vivent des collègues souffrant de troubles d'apprentissage et de troubles mentaux. La promotion de partenariats entre des ministères du gouvernement en vue d'élaborer et de mettre en oeuvre des stratégies destinées à éliminer les obstacles afin de réussir à intégrer les personnes souffrant des troubles mentaux et des troubles d'apprentissage.	Shirley Curson-Prue shirley.cursonprue@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	15 000,00	35 000,00
	307	Conseiller en ÉE	Par l'entremise d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur centralisé de l'équité en emploi, ce projet renforce les partenariats d'équité en emploi entre les ministères et organismes en offrant des services d'orientation professionnelle et de perfectionnement professionnel aux fonctionnaires membres de groupes désignés. Cela comprend le partage de renseignements sur les obstacles systémiques et l'organisation d'activités interministérielles dans les domaines du mentorat et des affectations de perfectionnement.	Bonnie Blenkinsop Bonnie.Blenkinsop@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	13 200,00	5 535,00
Total – Apprentissage et accroissement de la capacité ÉE						**1 119 115,00**	**1 031 736,00**

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
Mentorat							
	201	Programme de mentorat pour le perfectionnement des compétences	Programme formel de mentorat de perfectionnement associant 30 membres des groupes visés par les politiques d'équité en matière d'emploi du niveau de cadres intermédiaires à des cadres supérieurs pour développer des compétences essentielles d'ordre organisationnel et comportemental dans le milieu de travail.	Gina Balice gina.balice@ccra-adrc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	48 250,00	48 250,00
	222	Explorer votre potentiel – Une perspective de la diversité	Modèle axé sur l'apprentissage visant à intensifier la sensibilité à la diversité dans les programmes ministériels existants de mentorat au moyen de la présentation d'une série d'ateliers et la transmission d'outils et de ressources.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	25 500,00	25 500,00
	224	Élaboration, coordination et mise sur pied d'un programme interministériel de mentorat à l'intention des employés de groupes désignés	Modèle global de mentorat visant à aider à établir une relation interactive centrée sur l'apprentissage entre des gestionnaires d'expérience et des employés membres de groupes désignés dans les domaines tels que la planification de carrière et le perfectionnement professionnel.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	32 972,00	32 972,00
	229	Programme de mentorat pour les employés de Sciences et Technologie	Entreprise globale visant à établir un programme interministériel et décentralisé de mentorat pour tous les employés avec un élément ciblant particulièrement les membres des groupes visés par l'ÉE, dans les domaines des sciences et de la technologie.	Lorraine Touchette touchette@dfo-mpo.gc.ca	Pêches et Océans Canada	84 952,00	84 950,00
Total – Mentorat						**191 674,00**	**191 672,00**
Recrutement et représentation							
	192	Recrutement et maintien en poste d'Autochtones dans la FP	Entreprise visant à compiler, élaborer et produire de l'information sur le recrutement et le maintien à l'effectif d'employés autochtones; le répertoire des employés autochtones résultant de cette opération sera examiné à une conférence des intervenants; sensibilisation accrue des gestionnaires à la culture autochtone.	Samantha Crimp CrimpS@inac.gc.ca	Affaires indiennes et du Nord Canada	12 500,00	12 819,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	193	Recrutement local dans la région métropolitaine de Toronto (RMT)	Initiative visant à augmenter le recrutement de membres des minorités visibles par la mise sur pied de partenariats coordonnés de recrutement entre les initiatives de recrutement du Grand Toronto et les ministères fédéraux à l'intérieur du système de justice criminelle.	Brendon Reynolds reynoldsbk@csc-scc.gc.ca	Service correctionnel du Canada	50 637,00	54 059,00
	198	Le programme de développement des ressources humaines pour les minorités visibles	Initiative de trois ans de perfectionnement des cadres visant à augmenter la représentation des membres des groupes désignés dans le réseau des services de ressources humaines dans la région de l'Ontario, faire progresser la compréhension et la mise en oeuvre de programmes concernant la diversité dans la gestion des RH dans trois ministères de la région de l'Ontario.	John Arro John.Arro@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	336 264,00	317 165,00
	204	Le programme de formation et de perfectionnement à l'intention des membres des groupes de minorités visibles et des personnes handicapées dans le groupe PE	Entreprise globale visant à accroître la représentation et le taux de maintien à l'effectif de membres des groupes désignés à des postes de spécialistes des ressources humaines.	Éric Legrand Eric.Legrand@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	167 585,00	161 491,00
	208	Planification globale de renouvellement des effectifs pour les postes d'inspecteurs de navire	Entreprise dynamique de mise en œuvre d'un projet pilote d'embauche par anticipation devant servir de modèle pour d'autres régions, dans une optique de changement de culture qui encourage l'embauche de femmes à des postes tels que celui d'inspecteur de navires, et préparer des plans de relève qui prennent en considération les groupes cibles.	Denis Galarneau GALARND@tc.gc.ca	Transports Canada	203 035,00	203 035,00
	212	Recrutement, intégration, et maintien en poste et nominations indéterminées de membres des groupes désignés.	Initiative de recrutement et d'apprentissage visant à renforcer l'intégration, le maintien à l'effectif et la représentation des Autochtones, des membres de minorités visibles et des employés handicapés à Patrimoine canadien et à l'Agence Parcs Canada.	Raynald Turgeon Raynald_Turgeon@pch.gc.ca	Patrimoine canadien	27 682,00	27 682,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	219	Force et diversité	Initiative d'apprentissage visant à promouvoir les possibilités d'affectations de perfectionnement pour les employés noirs, autochtones et handicapés qui présentent un potentiel d'avancement dans la fonction publique.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	100 000,00	100 000,00
	223	Atelier communautaire et projet de recherche fait en collaboration avec la collectivité autochtone	Entreprise visant à développer la capacité des ressources humaines de collectivités autochtones sélectionnées grâce à l'embauche d'étudiants autochtones dans un environnement d'apprentissage scientifique.	Brad Henry bhenry@nrcan.gc.ca	Ressources naturelles Canada	16 550,00	16 550,00
	226	Promotion de la fonction publique auprès des candidats autochtones dans la région de l'Est du Québec.	Entreprise visant à cerner les besoins des ministères au chapitre de la dotation de postes, promouvoir la fonction publique auprès de clients autochtones et mettre sur pied un réseau de partenariat avec différents intervenants autochtones et autres afin de faciliter la recherche de candidats.	Jérôme Lapierre jerome.lapierre@inac-ainc.gc.ca	Santé Canada	17 903,00	17 902,00
	232	Répertoire des Autochtones de l'Atlantique	Entreprise globale visant à sensibiliser des intervenants cibles des secteurs public, privé et non gouvernemental à l'existence d'éventuels employés autochtones; également, réseautage avec des établissements d'enseignement qui présentent une forte concentration d'étudiants autochtones.	William Montour MontourB@INAC.GC.CA	Affaires indiennes et du Nord Canada	206 728,00	206 727,00
	236	Représentation des groupes de l'ÉE dans les jurys de sélection	Entreprise visant à identifier et à supprimer les obstacles à l'emploi de membres des groupes désignés en faisant en sorte qu'il y ait une représentation de membres visés par la politique d'équité en matière d'emploi au sein de tous les jurys de sélection.	Tim Earle tim.earle@wd.gc.ca	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	2 000,00	3 643,00
	237	Campagne de communication (Déclaration volontaire)	Campagne visant à augmenter le taux de réponse général des employés au programme de déclaration volontaire et à augmenter le nombre des membres des groupes désignés qui font une déclaration volontaire; à recueillir de l'information exacte sur la représentation en vue de s'attaquer à la sous-représentation; et à mettre au point des méthodes, des outils et des produits.	Sharon McKay mckays@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	33 000,00	33 000,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	242	Liaison interministérielle	Entreprise visant à sensibiliser les membres des groupes désignés aux possibilités d'emplois à la fonction publique; techniques pour connaître le succès dans le processus de demande.	Allison Murdoch murdoch@dfo-mpo.gc.ca	Pêches et Océans Canada	67 164,00	48 415,00
	244	Accès rapide 2000	Mise au point d'une stratégie permettant de procurer aux gestionnaires des candidats handicapés éventuels avant la diffusion publique d'une vacance.	Ghislaine Gagnon Ghislaine.Gagnon@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	71 400,00	71 520,00
	245	Initiative de recrutement, de formation et de perfectionnement du Yukon – ÉE	Création de possibilités ministérielles, interministérielles et intergouvernementales de perfectionnement professionnel de membres des groupes cibles à la fonction publique afin de favoriser leur avancement au sein du gouvernement.	Adeline Webber adeline.webber@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	176 522,00	122 166,00
	250	Projet en Saskatchewan visant à favoriser l'accès des étudiants autochtones aux emplois fédéraux en sciences, technologie et en agriculture.	Mise sur pied de partenariats constructifs parmi les intervenants en vue d'augmenter la représentation des employés autochtones au sein de la fonction publique fédérale en Saskatchewan; élaboration de matériel de promotion pour faire de la sensibilisation aux sciences et créer de l'intérêt pour les sciences.	Marian Zeer marian.zeer@ic.gc.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	30 000,00	30 000,00
	252	Maintien en poste de fonctionnaires membres des groupes de l'ÉE à Thunder Bay	Mise sur pied d'un comité interministériel chargé d'identifier et d'évaluer les facteurs qui contribuent au départ hâtif des employés des services d'ÉE.	Lee Delorme lee.delorme@ccra-ardc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	33 600,00	27 461,00
	255	Projet de développement des Autochtones – Thunder Bay	Élaboration et mise en œuvre d'un programme de perfectionnement des Autochtones en vue de recruter des Autochtones et de leur donner de la formation; réduire les obstacles à l'emploi en donnant des ateliers de formation et de sensibilisation aux cultures autochtones et des ateliers sur le harcèlement pour tous les employés du Ministère.	Lee Delorme lee.delorme@ccra-adrc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	110 400,00	110 400,00
	257	Projets ministériels du district de la Saskatchewan	Promotion en collaboration de l'équité en matière d'emploi dans les ministères fédéraux au moyen de la diffusion d'information avec l'aide d'associations communautaires de défense de l'ÉE.	Doug Kenny doug.kenny@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	72 461,00	72 103,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	260	Initiative de recrutement du Service correctionnel du Canada	Formation préalable au recrutement d'Autochtones destinée à des postes d'agents du service correctionnel afin d'augmenter le nombre des candidats autochtones qui passent avec succès le processus de recrutement et qui sont à la hauteur des normes de sélection établies par le SCC.	Doug Spiers spiersde@csc-scc.gc.ca	Service correctionnel du Canada	45 000,00	37 714,00
	268	Intégration des personnes handicapées	Entreprendre l'élaboration d'un atelier multimédia de formation complet (projet pilote de l'Ontario) afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées à l'AAC, au SCP ainsi qu'à d'autres ministères fédéraux menant des recherches scientifiques, tout en faisant la promotion de partenariats entre les organismes de placement des secteurs privé et public.	Jean Louis Deveau deveaujl@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	19 986,00	19 983,00
	276	Embauche d'une relève composée de personnes handicapées et / ou de minorités visibles	Entreprise visant à recruter, encadrer, former et maintenir l'effectif des personnes handicapées et des membres de minorités visibles au sein des trois ministères participants; augmenter la représentation et améliorer l'employabilité et les possibilités de carrière des membres de ces deux groupes cibles.	Louise Lavoie Louise.Lavoie@psc-cfp.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	69 087,00	28 025,00
	277	Relève en paie et finances pour minorités visibles	Mise en œuvre d'un modèle d'embauche par anticipation visant à accroître le taux de maintien de l'effectif et la représentation de membres des minorités visibles dans les secteurs de la rémunération et des finances dans la région du Québec, où le personnel est peu nombreux.	Pierrette Chagnon pierrette_chagnon@hc-sc.gc.c	Santé Canada	54 267,00	53 152,00
	278	La réponse du Manitoba à l'étude sur la présence des minorités visibles dans la fonction publique	Séries d'activités de consultation et d'apprentissage visant à augmenter le recrutement, le maintien à l'effectif et la promotion de membres des groupes de minorités visibles à la fonction publique au Manitoba comme suite au rapport sur l'initiative Faire place au changement. Il s'agit notamment de mettre au point un plan d'action et de donner des séances de formation à la diversité aux gestionnaires, ainsi que la mise au point d'une trousse d'outils pour le gestionnaire.	Bill Balan Bill_Balan@pch.gc.ca	Patrimoine canadien	50 000,00	44 834,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	298	Tirer partie de la diversité – Le rôle essentiel des leaders	Mise sur pied et présentation en Alberta d'un colloque visant à presser les gestionnaires supérieurs des secteurs public, privé et éducationnel à s'attaquer à la sous-représentation des minorités visibles dans la main-d'œuvre fédérale.	George Farnell George.Farnell@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	5 000,00	3 000,00
	301	Campagne de recrutement/Salon de l'emploi	Mise au point et présentation d'un salon de l'emploi pour corriger la représentation inférieure à la disponibilité au sein de la population active des membres des groupes désignés, notamment des minorités visibles et des personnes handicapées, à la fonction publique fédérale.	Raymond Crête Raymond.Crete@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	18 780,50	20 548,00
	302	Planification des ressources humaines du Yukon	Initiative ayant pour but d'améliorer l'accès aux occasions d'emploi, à la formation et au perfectionnement professionnel pour les Premières nations du Yukon, en vue d'élaborer un plan de mise en oeuvre à l'échelle gouvernementale.	Adeline Webber Adeline.Webber@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	6 500,00	5 400,00
	303	Une nouvelle main-d'oeuvre à la hauteur	Projet ayant pour but de produire une vidéo qui reflète la société canadienne, et des documents complémentaires pour sensibiliser les employeurs et les amener à apporter des changements dans les entrevues et les pratiques d'embauche des personnes handicapées. La vidéo inclura des personnes handicapées membres de groupes de minorités visibles et autochtones.	George Farnell George.Farnell@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	20 000,00	24 000,00
	304	Créer un milieu de travail intégré	Un projet d'envergure visant à accroître la représentation des membres de groupes désignés à DRHC, grâce à la création d'une réserve de membres de groupes de minorités visibles formés pour faire partie de jurys de sélection, la prestation d'un cours d'orientation en matière de perfectionnement professionnel dans la fonction publique fédérale, et la création d'un réseau pour les membres de groupes de minorités visibles et les membres d'autres groupes désignés dans la région de l'Ontario de DRHC.	Lisa McNulty lisa.mcnulty@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	47 000,00	47 000,00
Total – Recrutement et représentation						**2 071 051,50**	**1 922 794,00**

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
Maintien en poste et milieu de travail réceptif							
	192	Recrutement et maintien en poste d'Autochtones dans la FP	Entreprise visant à compiler, élaborer et produire de l'information sur le recrutement et le maintien à l'effectif d'employés autochtones; le répertoire des employés autochtones résultant de cette opération sera examiné à une conférence des intervenants; sensibilisation accrue des gestionnaires à la culture autochtone.	Samantha Crimp CrimpS@inac.gc.ca	Affaires indiennes et du Nord Canada	12 500,00	12 819,00
	210	Guide sur l'aménagement pour accès facile	Élaboration et production d'un guide visant à procurer aux partenaires participants un document illustré des pratiques exemplaires en matière de conception architecturale sans obstacles et de politiques d'accessibilité.	Pierre Legault legaultp@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 000,00	5 000,00
	234	Esprits ouverts et Portes ouvertes	Entreprise globale visant à promouvoir l'intégration des employés handicapés et l'aménagement de leur lieu de travail en mettant au point une série de modules de formation à l'intention des gestionnaires et du personnel, modules qui peuvent être intégrés à la formation existante au gouvernement fédéral.	Anne Estey anne.estey@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	92 502,00	87 047,00
	237	Campagne de communication (Déclaration volontaire)	Campagne visant à augmenter le taux de réponse général des employés au programme de déclaration volontaire et à augmenter le nombre des membres des groupes désignés qui font une déclaration volontaire; à recueillir de l'information exacte sur la représentation en vue de s'attaquer à la sous-représentation; et à mettre au point des méthodes, des outils et des produits.	Sharon McKay mckays@em.agr.ca	Agriculture et Agroalimentaire Canada	33 000,00	33 000,00
	240	Stratégie coordonnée pour la prestation d'aides techniques aux personnes handicapées	Stratégie pour établir des liens avec des associations de personnes handicapées de la Colombie-Britannique en vue d'améliorer l'accès aux fournisseurs d'aide technique, aux sites Web de la Commission de la fonction publique et du Secrétariat du Conseil du Trésor et aux services connexes; et pour donner aux ministères accès aux initiatives existantes de placement de personnes handicapées.	Brenda Metropolit Brenda.Metropolit@ec.gc.ca	Environnement Canada	58 391,00	50 364,00
	252	Maintien en poste de fonctionnaires membres des groupes de l'ÉE à Thunder Bay	Mise sur pied d'un comité interministériel chargé d'identifier et d'évaluer les facteurs qui contribuent au départ hâtif des employés des services d'ÉE.	Lee Delorme lee.delorme@ccra-ardc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	33 600,00	27 461,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	278	La réponse du Manitoba à l'étude sur la présence des minorités visibles dans la fonction publique	Séries d'activités de consultation et d'apprentissage visant à augmenter le recrutement, le maintien à l'effectif et la promotion de membres des groupes de minorités visibles à la fonction publique au Manitoba comme suite au rapport sur l'initiative Faire place au changement. Il s'agit notamment de mettre au point un plan d'action et de donner des séances de formation à la diversité aux gestionnaires, ainsi que la mise au point d'une trousse d'outils pour le gestionnaire.	Bill Balan Bill_Balan@pch.gc.ca	Patrimoine canadien	50 000,00	44 834,00
	303	Une nouvelle main-d'oeuvre à la hauteur	Un projet ayant pour but de produire une vidéo qui reflète la société canadienne, et des documents complémentaires pour sensibiliser les employeurs et les amener à apporter des changements dans les entrevues et les pratiques d'embauche des personnes handicapées. La vidéo inclura des personnes handicapées membres de groupes de minorités visibles et autochtones.	George Farnell George.Farnell@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	20 000,00	24 000,00
	306	Le télétravail et les employés handicapés	Ce projet, réalisé sous forme d'ateliers, facilitera l'emploi de personnes handicapées et sensibilisera les employeurs à l'idée que le télétravail est une stratégie viable et possible pour répondre aux besoins des personnes handicapées.	George Rohulych george.jrohulych@hrdc-drhc.gc.ca	Développement des ressources humaines Canada	9 895,00	9 895,00
Total – Maintien en poste et milieu de travail réceptif						**314 888,00**	**294 420,00**
Transition							
	190	Programme de transition pour le soutien administratif – Perfectionnement professionnel	Programme de perfectionnement de trois ans visant à faciliter la progression des carrières des femmes au-delà de postes de soutien administratif.	Pascal Joseph pascal.joseph@ccra-adrc.gc.ca	Agence des douanes et du revenu du Canada	19 020,00	15 429,00
	207	Adjoint de recherches, Partenariat entre Industrie Canada (IC) et l'Université d'Ottawa – Programme de transition	Programme de préparation à l'emploi visant à procurer des possibilités de perfectionnement professionnel et d'enrichissement aux employés exceptionnels des groupes de l'administration et du soutien; procurer des possibilités de migration professionnelle à la vulnérable collectivité de l'administration et du soutien.	Michel Lemire lemire.michel@ic.gc.ca	Industrie Canada	13 500,00	13 500,00

Thème	Code de projet	Titre du projet	Description	Chef de projet	Ministère responsable	Budget PMPÉE approuvé[1]	Dépenses PMPÉE
	217	Jeunes Reporteurs – Minorités visibles	Initiative visant à augmenter la représentation des membres de minorités visibles à Patrimoine canadien et à l'Agence Parcs Canada et à procurer une expérience de travail de qualité à 16 jeunes adultes issus des collectivités ethnoculturelles du Grand Montréal.	André Dubois Andre_Dubois@pch.gc.ca	Patrimoine canadien	6 000,00	6 000,00
	219	Force et diversité	Initiative d'apprentissage visant à promouvoir les possibilités d'affectations de perfectionnement pour les employés noirs, autochtones et handicapés qui présentent un potentiel d'avancement dans la fonction publique.	Donald F. Ferguson donald_ferguson@hc-sc.gc.ca	Santé Canada	100 000,00	100 000,00
	238	Orientation de carrière – ÉE	Entreprise visant à réduire les obstacles au développement de la carrière et à l'avancement professionnel des membres des groupes désignés à la fonction publique fédérale.	Suneela Chopra-Kumar suneela.chopra-kumar@psc-cfp.gc.ca	Commission de la fonction publique du Canada	1,00	3 093,00
Total – Transition						**138 521,00**	**138 022,00**

[1] Plusieurs projets contenus dans cette annexe sont indiqués sous plus d'un thème, par conséquent le total *Budget PMPÉE approuvé* et *Dépenses PMPÉE* n'égale pas le total du *Budget et des dépenses* des projets approuvés du Fonds du partenariat.

Annexe 5

Membres du Conseil de gestion et leurs substituts

Madame Cynthia Binnington
Secrétaire adjointe
Division de l'équité en emploi
Direction des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
300, avenue Laurier Ouest
7e étage, tour ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

Madame Amelita Armit
Vice-présidente
Programmes de dotation et de recrutement
Commission de la fonction publique du Canada
Pièce B1853, L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

Madame Clare Beckton
Sous-procureure générale adjointe
Portefeuille des affaires autochtones
Justice Canada
Tour Saint Andrews, 10017
275, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 0H8

Substitut : Elizabeth Sanderson

Madame Chantal Bernier
Sous-ministre adjointe
Politiques et programmes socio-économique et restructuration des programmes
Affaires indiennes et du Nord Canada
10, rue Wellington, pièce 1155
Hull (Québec)
K1A 0H4

Monsieur Andrew Graham
Cadre invité
Conference Board du Canada
244, chemin Smyth
Ottawa (Ontario)
K1H 8M7

Monsieur Serge Rainville
Sous-ministre adjoint
Système
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage Phase IV, 6e étage
140, Promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Substitut : Bill Merklinger

Madame Eileen Sarkar
Sous-ministre adjointe – Arts et patrimoine
Patrimoine canadien
25, rue Eddy
Hull (Québec)
K1A 0M5

Substitut : David Enns

Monsieur Mel Skinner
Sous-ministre adjoint
Ressources humaines
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Place du Portage, Phase III, étage 1B3
Hull (Québec)
K1A 0S5

Substitut : Linda Gaucher

Monsieur Georges Tsaï
Sous-ministre adjoint
Services de gestion
Citoyenneté et Immigration Canada
365, avenue Laurier Ouest, tour sud
Édifice Jean Edmonds, 20e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1L1

Substitut : Linda Landry

Ont fait partie précédemment du Conseil de gestion :

- **Kay Stanley**, (de janvier 1999 à décembre 2000), présidente, à titre de secrétaire adjointe, Division de l'équité en emploi, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- **Lucie McClung**, (de janvier 1999 à juin 2000), d'abord à titre de sous-commissaire principal au Service correctionnel, puis à titre de secrétaire adjointe du Cabinet, Priorités et planification, Bureau du Conseil privé
- **Jean-Guy Fleury**, (de janvier 1999 à mars 1999), vice-président, à titre de directeur exécutif, Direction générale du renouvellement du personnel et de l'apprentissage, Commission de la fonction publique du Canada
- **Diane Vincent**, (de janvier 1999 à septembre 1999) à titre de sous-ministre adjointe à Industrie Canada